Vergütungsbericht

Vergütungsbericht 103–125

1. Einleitung 104

2. Vergütungspolitik 104

3. Festlegung der Vergütungen 105

4. Aufbau Vergütungssystem 107

5. Verwaltungsrat: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen 112

6. Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen 115

7. Von der Generalversammlung 2025 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppengeschäftsleitung 121

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts 123

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 2025. 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 2026 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 2025 wurden Barbara Angehrn Pavik (Vorsitz) und Veit de Maddalena ins Compensation Committee gewählt. Katrin Wehr-Seiter ist im Berichtsjahr aus dem Compensation Committee ausgeschieden. Im Juni 2025 erklärte Veit de Maddalena aufgrund seiner neuen Funktion als exekutiver Verwaltungsratspräsident der Bellevue Group AG seinen Rücktritt als Mitglied des Compensation Committee. Seit diesem Zeitpunkt setzt sich das Compensation Committee aus Barbara Angehrn Pavik (Vorsitz) und Prof. Dr. Urs Schenker zusammen. Die Teilnahmequote an den Sitzungen des Compensation Committee im Geschäftsjahr 2025 betrug 100%. Grundsätzlich nehmen die Mitglieder, der CEO der Bellevue Group, der CEO der Bellevue Asset Management AG, der CFO sowie Vertreterinnen und Vertreter von Human Resources an den Sitzungen teil, soweit nicht deren eigene Vergütung behandelt wird. Die Vorsitzende kann bei Bedarf weitere Führungskräfte oder Mitarbeitenden 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 Abstimmungsresultate zu den Vergütungen der letzten drei Generalversammlungen zusammen:

Abstimmung	Ja-Anteil GV 2025	Ja-Anteil GV 2024	Ja-Anteil GV 2023
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats (prospektiv)	88.41%	93.73%	93.02%
Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Verwaltungsrats (retrospektiv) [1]	n/a	n/a	93.01%
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (teilprospektiv)	95.18%	95.27%	97.81%
Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung (retrospektiv)	90.02%	95.27%	94.82%
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	83.21%	95.61%	86.77%

[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 2025 10% (2024: 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 in dieser Funktion 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 in dieser Funktion 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:

	Fixe Vergütung	Variable Vergütung			
Funktionen	**Kriterien**	**Bemessungskriterien und Verteilung**		**Auszahlung** [1]	
				in bar	**in Wertschriften**
Mitglieder der Gruppen-geschäftsleitung	• Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort	CEO	• Erfolgsbeitrag der direkt geführten op. Einheit • Individuelle Leis-tungsbeurteilung gemäss Gruppen-KPIs	50%	50%
		Übrige Mitglieder	• Individuelle Leis-tungsbeurteilung 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 bis und mit der aktuellen Berichtsperiode 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.

Nach mehreren herausfordernden Geschäftsjahren und einer Phase strategischer und operativer Anpassungen hat die Bellevue Group ihr Geschäftsmodell gezielt an die veränderte Marktrealität angepasst. Vor diesem Hintergrund misst der Verwaltungsrat einer langfristig ausgerichteten und leistungsorientierten Vergütungsstruktur eine zentrale Bedeutung für die nachhaltige Wertschöpfung der Bellevue Group bei. Der Verwaltungsrat beabsichtigt daher, im Geschäftsjahr 2026 ein aktienbasiertes Optionsprogramm für die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung sowie Kader und Mitarbeitende einzuführen. Das Optionsprogramm ist Teil der langfristigen Vergütungsstrategie der Bellevue Group und soll

das Prinzip «pay for performance» weiter stärken. Durch die stärkere Kopplung eines Teils der variablen Vergütung an die nachhaltige Entwicklung des Aktienwerts der Bellevue Group AG sollen die Interessen der Teilnehmenden noch enger mit jenen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang gebracht, unternehmerisches Denken gefördert sowie zusätzliche Anreize für die langfristige Bindung von Schlüsselpersonen geschaffen werden. Im Rahmen des Optionsprogramms sollen den teilnehmenden Personen – abhängig von Funktion, Verantwortung und Beitrag zur langfristigen Wertschöpfung – Optionen zugeteilt werden. Die im Geschäftsjahr 2026 zugeteilten Optionen unterliegen einer Vesting-Periode von drei Jahren und verfallen grundsätzlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Vesting-Periode.

Die Einführung und Umsetzung des Optionsprogramms sowie dessen konkrete Ausgestaltung stehen unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Aktionärinnen und Aktionäre zu den erforderlichen Statutenanpassungen an der Generalversammlung 2026. Der Verwaltungsrat behält sich vor, die Ausgestaltung des Optionsprogramms bis zur Einführung an veränderte rechtliche, regulatorische oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen.

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.

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 grundsätzlich folgendermassen zusammen:

	Fixe Vergütung	Variable Vergütung			
Funktionen	**Kriterien**	**Bemessungskriterien und Verteilung**		**Auszahlung** [1]	
				in bar	**in Wertschriften** [2] [3]
Mitglieder der Geschäftsleitungen op. Einheiten (ohne Lead-PM)	• Spezialisierung • Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort	• GL-Mitglieder mit Überwachungs- bzw. Kontrollfunktionen: Diskretionäre Vergütung gem. Marktstandards • Individuelle Leistungsbeurteilungen		50%	50%
PM-Teams	• Spezialisierung • Führungsverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort	Beteiligungsgesellschaften	• 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	• Basis: Nettoertrag der Produkte • Zusatz: relative Outperformance von Benchmark und Konkurrenten	50%	50%
Übrige Kader & Mitarbeitende	• Spezialisierung • Führungs-/ Fachverantwortung • Seniorität • Regionaler Standort	• 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 grundsätzlich mit einem Jahr Aufschub.

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 [3]	Urs Schenker	Katrin Wehr-Seiter	Barbara Angehrn Pavik	Total
01.01.–31.12.2025					
Fixe Vergütung	232 917	178 750	163 750	165 833	741 250
– in bar	179 167	131 250	123 000	122 583	556 000
– in Beteiligungspapieren [1]	53 750	47 500	40 750	43 250	185 250
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm [2]	–	16 179	16 179	16 179	48 537
Sozialversicherungsbeiträge	–	10 780	–	12 655	23 435
Total Vergütungen	**232 917**	**205 709**	**179 929**	**194 667**	**813 222**

[1] Von diesen Beträgen wurden jeweils die anfallenden Kosten für die Arbeitnehmerbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen in bar und nicht in Aktien abgerechnet.
[2] Dabei handelt es sich um den Betrag der geldwerten Leistung aufgrund des Abschlags im Vergleich zum 10-Tages-VWAP bei der effektiven Aktienzuteilung.
[3] Die Vergütung, welche der exekutive Verwaltungsratspräsident Veit de Maddalena in seiner Funktion als CEO erhält, sind in Ziffer 6.2 im Abschnitt: «Gruppengeschäftsleitung: Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen» ausgewiesen.

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

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 2024 bis GV 2025 wurden fixe Vergütungen (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen) von CHF 880 000 (2023/2024: CHF 880 000) genehmigt. Die effektiv ausgerichtete Vergütung (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen) für die erwähnte Periode betrug CHF 812 252 (2023/2024: CHF 791 635). Für die laufende Periode von GV 2025 bis GV 2026 wurden fixe Vergütungen (inklusive der geldwerten Leistung aus freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen) von CHF 828 000 genehmigt.

Somit wurden die Beschlüsse der Generalversammlung bezüglich der fixen Vergütungen für den Verwaltungsrat für die Periode von der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025 eingehalten.

Der Verwaltungsrat hat in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats in dieser Funktion Anrechte zum Kauf von 15 000 Aktien (2024: 9 500 Aktien) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 5.75 pro Aktie (2024: CHF 12.75 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 2025 wie auch im Vorjahr wurden keine nicht marktüblichen Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2025 wie auch im Vorjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats nach deren Rücktritt ausgerichtet.

5.2 Darlehen und Kredite

Per Ende 2025 und 2024 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 2025 und 2024 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	**31.12.2025**	**31.12.2024**
Veit de Maddalena, Exekutiver Präsident [1)]	292 468	275 189
Urs Schenker, Mitglied	58 160	32 068
Katrin Wehr-Seiter, Mitglied	35 683	25 164
Barbara Angehrn Pavik, Mitglied	20 593	10 111

[1)] In der vorliegenden Tabelle sind sämtliche Beteiligungen (funktionsübergreifend) ausgewiesen.

5.4 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Veit de Maddalena, Exekutiver Präsident

BG (Suisse) Private Bank SA	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
de Maddalena & Co. AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Loft Dynamics AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Marigin AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Candor Board Services GmbH	Schweiz	Gesellschafter	Privat

Urs Schenker, Mitglied

EBV Immobilien AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Erlen Capital Management AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Geschäftshaus City AG Dübendorf	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Invico Asset Management AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Swisa Holding AG	Schweiz	Präsident des Verwaltungsrats	Privat
Arctos Capital AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Hansa Aktiengesellschaft	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Indicium Technologies AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Ornak AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Ufenau Capital Partners AG	Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Personalvorsorgestiftung der Pfizer AG in Liquidation	Schweiz	Präsident des Stiftungsrats	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. [2]	Luxemburg	Mitglied des Verwaltungsrats	Privat
Mercateo Deutschland AG [3]	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Unite Holding SE [3]	Deutschland	Mitglied des Aufsichtsrats	Privat
Unite Network SE [3]	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] 100% Tochtergesellschaft von D-ID Ltd. nach Fusion
[3] 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
Numab Therapeutics AG	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 2025 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	<75%	Unter Erwartung liegende Leistung
	– Eigenkapitalrendite	>20%	Unter Erwartung liegende Leistung
Qualitative Ziele			
KPIs	– Performancequalität der Produkte	>50% der AuM übertreffen Benchmark	Den Erwartungen entsprechende Leistung
		>50% der AuM im 1. und 2. Quartil des Konkurrenzuniversums	Den Erwartungen entsprechende Leistung
	– ESG	Weiterentwicklung der ESG-Initiativen	Den Erwartungen entsprechende Leistung

2025 war erneut von einem anspruchsvollen Marktumfeld geprägt. Die leistungsbezogene Beurteilung für Zwecke der variablen Vergütung zeigt ein insgesamt differenziertes Bild.

Die quantitativen Zielgrössen – namentlich das Wachstum der verwalteten Vermögen, das Kosten-Ertrags-Verhältnis sowie die Eigenkapitalrendite – wurden nicht erreicht und blieben unter den definierten Zielwerten. Die Entwicklung zentraler finanzieller Steuerungskennzahlen und Wachstumsindikatoren entsprach damit insgesamt nicht den Erwartungen.

Im qualitativen Bereich wurden die gesetzten Ziele hingegen erreicht. Die Performancequalität der Produkte entsprach den Erwartungen; die Mehrheit der verwalteten Vermögen konnte sich im 1. und 2. Quartil des relevanten Konkurrenzuniversums positionieren beziehungsweise die Benchmark übertreffen.

Vor diesem Hintergrund wurde die Kostenbasis gezielt angepasst. Bellevue hat Kosten- und Ressourcenstrukturen optimiert – insbesondere durch tieferen Personalaufwand – und zusätzliche Effizienz- und Optimierungsmassnahmen initiiert, um die Ergebnisqualität zu stabilisieren und um gezielt von einer weiteren Markterholung zu profitieren. Die Umsetzung erfolgte so, dass Kernkompetenzen in Portfolio Management und Vertrieb gezielt geschützt bleiben.

Nachhaltigkeit blieb integraler Bestandteil der langfristigen Wertschöpfung. Die Zielerreichung lag insgesamt innerhalb der Erwartungen. Das kurzfristige Ziel zur Reduktion pendelbedingter Emissionen wurde vorzeitig erreicht. Gleichzeitig haben sich die Gesamtemissionen sowie die Emissionen pro FTE im Vergleich zum Vorjahr erhöht, primär aufgrund struktureller Effekte im Zuge der Internationalisierung, eines stärker research-orientierten Investmentansatzes sowie organisationsbedingter Veränderungen und einer erhöhten geschäftsbedingten Reisetätigkeit. Die bestehende Klimastrategie wurde per Ende 2025 formell abgeschlossen; ab 2026 wird ein methodisch überarbeitetes Klima- und Umweltzielsystem eingeführt, inklusive systematischem Flugreise-Monitoring.

Die Vergütungspolitik bleibt konsequent am Pay-for-Performance-Grundsatz ausgerichtet. Die variablen Komponenten spiegeln Geschäfts- und Leistungsergebnis sowie die individuelle Leistung wider, langfristige Elemente stärken die Interessenangleichung mit den Aktionärinnen und Aktionären.

6.2 Vergütungen

CHF	01.01.–31.12.2025		01.01.–31.12.2024	
	Markus Peter CEO BAM [1]	Total [2]	Gebhard Giselbrecht CEO	Total [3]
Fixe Vergütung – in bar	279 407	1 326 342	350 000	1 151 249
Fixe Vergütung als Entschädigung für werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber [4]	–	–	1 135 564	1 135 564
– in bar [4]	–	–	225 000	225 000
– in Beteiligungspapieren	–	–	910 564	910 564
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht [4] [7] [8]	–	–	910 564	910 564
Geldwerte Leistung aus freiwilligem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm [5]	25 886	71 186	–	–
Sozialversicherungsbeiträge [6]	73 035	340 274	152 243	353 747
Total fixe Vergütung	**378 328**	**1 737 802**	**1 637 807**	**2 640 560**
Kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung)	300 000	620 000	350 000	950 000
– in Beteiligungspapieren	150 000	220 000	175 000	375 000
– davon in gesperrten Aktien [7]	100 000	170 000	100 000	300 000
– davon in gesperrten Aktien mit Service-Periode und Rückforderungsrecht [7] [8]	50 000	50 000	75 000	75 000
– in bar	150 000	400 000	175 000	575 000
Sozialversicherungsbeiträge [9]	24 000	48 000	26 000	71 000
Total kurzfristige variable Vergütung	**324 000**	**668 000**	**376 000**	**1 021 000**
Langfristige variable Vergütung	85 000	185 000	54 000	237 750
– in Beteiligungspapieren [10]	85 000	185 000	54 000	237 750
– davon Long-Term-Incentive-Plan Investmentgesellschaften [11]	85 000	185 000	54 000	219 000
Sozialversicherungsbeiträge [9]	6 500	14 000	4 000	17 502
Total langfristige variable Vergütung	**91 500**	**199 000**	**58 000**	**255 252**
Total Vergütungen	**793 828**	**2 604 802**	**2 071 807**	**3 916 812**

[1] BAM = Bellevue Asset Management AG.
[2] Per 31. Dezember 2025 besteht die Gruppengeschäftsleitung aus Veit de Maddalena, CEO, Markus Peter, CEO Bellevue Asset Management AG und Stefano Montalbano, CFO. Gebhard Giselbrecht (ehemaliger CEO) ist per 2. Juni 2025 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden und hat die Bellevue Group per 31. August 2025 verlassen. Patrick Fischli und Fabian Stäbler sind per 2. Dezember 2025 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden. Im Total sind Vergütungen ab dem/bis zum Monat des Eintritts in die/Ausscheidens der Mitglieder aus der Gruppengeschäftsleitung enthalten.
[3] Per 31. Dezember 2024 bestand die Gruppengeschäftsleitung aus Gebhard Giselbrecht, CEO, Markus Peter, Head Products & Investments, Patrick Fischli, Head Distribution, Stefano Montalbano, CFO und Fabian Stäbler, COO. Michael Hutter (ehemaliger CFO) ist per Ende Februar 2024 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.
[4] Gebhard Giselbrecht, ehemaliger CEO wurde in den Geschäftsjahren 2024 wie auch 2023 eine Entschädigung ausgerichtet für werthaltige Ansprüche, welche durch den Unternehmenswechsel gegenüber dem bisherigem Arbeitsgeber 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. Aufgrund des Ausscheidens von Gebhard Giselbrecht aus der Gruppengeschäftsleitung per 2. Juni 2025 bzw. aus der Bellevue Group per 31. August 2025 wurden die in diesem Zusammenhang ausgerichteten Entschädigungen (Baranteil sowie die Anzahl Aktien der Bellevue Group) gemäss den vertraglichen Vereinbarungen an die Gesellschaft rückerstattet beziehungsweise rückübertragen.
[5] Dabei handelt es sich um den Betrag der geldwerten Leistung aufgrund des Abschlags im Vergleich zum 10-Tages-VWAP bei der effektiven Aktienzuteilung.
[6] Die Sozialversicherungsbeiträge beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge sowie die Arbeitgeberbeiträge für

Kranken- und Unfallversicherung.
[7] 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.
[8] Die Aktien unterliegen einer einjährigen Service-Periode sowie einem einjährigen Rückforderungsrecht («Claw Back Right»).
[9] 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.
[10] Diese Position enthält im Geschäftsjahr 2024 ein Dienstaltersgeschenk in der Form von Aktien der Bellevue Group im Gegenwert von CHF 18 750.
[11] Anwartschaft auf maximal 5 200 Aktien BB Biotech (2024: 5 100 Aktien BB Biotech), bewertet zum Marktwert (Schlusskurs per 31.12.2024 resp. 31.12.2023).

Per 2. Juni 2025 hat Veit de Maddalena die Funktion des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten übernommen und ist seither für die operative Leitung der Bellevue Group verantwortlich. In dieser Funktion ist er Mitglied der Gruppengeschäftsleitung. Die Vergütung von Veit de Maddalena setzt sich aus zwei Vergütungskomponenten zusammen: einer Entschädigung für seine Tätigkeit als Verwaltungsratspräsident, welche unter Ziffer 5.1 im Abschnitt Vergütung des Verwaltungsrats ausgewiesen ist, sowie einer Vergütung aus Arbeitsvertrag für seine operative Funktion als CEO, welche in der Tabelle der Entschädigungen der Gruppengeschäftsleitung enthalten ist. Die Gesamtvergütung von Veit de Maddalena für das Geschäftsjahr 2025 beläuft sich auf CHF 451 278 (inklusive Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen). Die höchste Gesamtvergütung innerhalb der Gruppengeschäftsleitung entfiel im Berichtsjahr auf Markus Peter.

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 2025 wurden fixe Vergütungen von CHF 2 224 000 (2024: CHF 3 284 580) genehmigt. Diese setzten sich wie folgt zusammen:

- 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 413 580)

Die effektiv ausgerichtete Vergütung (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen) für das erwähnte Geschäftsjahr betrug CHF 1 811 434 (2024: CHF 2 640 561).

Somit wurden die Beschlüsse der Generalversammlung bezüglich der fixen Vergütungen der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten.

Die Abnahme der fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung steht hauptsächlich im Zusammenhang mit der im Jahr 2025 nicht mehr ausgerichteten Entschädigung für werthaltige Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber des ehemaligen CEOs Gebhard Giselbrecht.

Die ausgewiesenen kurzfristigen variablen Vergütungen von total CHF 668 000 müssen gemäss Art. 8 Abs. 1 Ziff. 3 der Statuten von der Generalversammlung 2026 genehmigt werden.

Vorbehältlich der Genehmigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung von CHF 668 000 im ersten Halbjahr 2026 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 2025 und 2024 jeweils ein freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm genehmigt. Aus diesem Pool wurden der Gruppengeschäftsleitung Anrechte zum Kauf von 22 000 Aktien (2024: keine) der Gesellschaft zu einem vergünstigten Kaufpreis von CHF 5.75 pro Aktie (2024: CHF 12.75 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 kurzfristige variable Vergütung (Erfolgsbeteiligung) der Gruppengeschäftsleitung hat sich im Geschäftsjahr im Wesentlichen aufgrund der im Vergleich zum Vorjahr reduzierten operativen Performance der Gesellschaft verringert.

Im Rahmen des « BB Biotech Long-term-Incentive-Plans 2025» haben bestimmte Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung Anwartschaften auf 5 200 Aktien (2024: 5 100 Aktien) von BB Biotech erhalten. Auf den Anwartschaften bestehen die folgenden Leistungskriterien für die Beurteilungsperiode 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027:

Leistungskriterien	**Gewichtung in %**	**Parameter**
Absolute Performance	60	> 10% p.a. = 100%
(Aktienkurs inkl. Dividenden)		> 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	20	Outperform = 100%
(Nasdaq Biotech Index)		Underperform = 0%
Performance relativ zum SPI	20	Outperform = 100%
(Swiss Performance Index)		Underperform = 0%

Die effektive Anzahl Aktien wird im Januar 2028 basierend auf den erreichten KPIs zugeteilt. Aufgrund des Ausscheidens von Gebhard Giselbrecht per 2. Juni 2025 und von Patrick Fischli per 2. Dezember 2025 wurden die maximalen Anwartschaften bereits pro rata gekürzt.

Das prozentuale Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung beträgt für die Gruppengeschäftsleitung insgesamt 67% fixe Vergütung und 33% variable Vergütung (2024: 67% fix und 33% variabel). Für den CEO der Bellevue Asset Management AG beträgt die fixe Vergütung insgesamt 48% und die variable Vergütung 52% (2024, CEO: 79% fix und 21% variabel). Die Reduktion des Anteils der fixen Vergütung im Geschäftsjahr 2025 ist auf die im Jahr 2024 ausgerichtete Entschädigung an den ehamligen 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 10 «Transaktionen mit nahestehenden Gesellschaften und Personen» der Konzernrechnung 2025 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 Michael Hutter, vormals CFO der Bellevue Group AG und Mitglied der Gruppengeschäftsleitung, ein aus Sicht der Gesellschaft geschäftsmässig begründetes, entschädigungspflichtiges, einjähriges Konkurrenz- und Abwerbeverbot in Übereinstimmung mit Art. 31 Abs. 4 der Statuten abgeschlossen. Für die Monate Januar bis März 2025 wurden in diesem Zusammenhang CHF 45 000 als Entschädigung bezahlt (April bis Dezember 2024: CHF 135 000). Auf diesen Betrag sind zusätzliche Kosten von CHF 2 838 für Arbeitgeber-Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen angefallen (2024: CHF 8 514). Diese Entschädigung wurde in einer Aufhebungsvereinbarung geregelt. Michael Hutter hat die Bellevue Group am 31. März 2024 verlassen.

Schliesslich wurde einem ehemaligen Mitglied der Gruppengeschäftsleitung, welches die Gruppengeschäftsleitung bzw. die Bellevue Group in der Berichtsperiode verlassen hat, vertraglich geschuldete Leistungen im Umfang von CHF 58 334 ausbezahlt. Diese Leistungen beziehen sich auf vertraglich vereinbarte Vergütungen, die während der Kündigungsfrist nach dem Ausscheiden aus der Gruppengeschäftsleitung im Geschäftsjahr 2025 ausgerichtet wurden. Der Betrag versteht sich brutto, d.h. vor Abzug der Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge.

6.3 Darlehen und Kredite

Per Ende 2025 und 2024 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 2025 und 2024 hielten die Gruppengeschäftsleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

Anzahl Aktien	**31.12.2025**	**31.12.2024**
Veit de Maddalena, Exekutiver Präsident [1)]	292 468	275 189
Markus Peter, CEO Bellevue Asset Management AG	194 321	174 832
Stefano Montalbano, CFO/CRO	23 733	16 861
Patrick Fischli, Head Distribution [2)]	n/a	55 452
Fabian Stäbler, COO [2)]	n/a	–
Gebhard Giselbrecht, CEO [2)]	n/a	44 403

[1)] In der vorliegenden Tabelle sind sämtliche Beteiligungen (funktionsübergreifend) ausgewiesen.
[2)] Gebhard Giselbrecht ist per 2. Juni 2025 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden und hat die Bellevue Group per 31. August 2025 verlassen. Patrick Fischli und Fabian Stäbler sind per 2. Dezember 2025 aus der Gruppengeschäftsleitung ausgeschieden.

6.5 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Veit de Maddalena, CEO (siehe Ziffer 5.4)

Markus Peter, CEO Bellevue Asset Management AG

Personalvorsorgestiftung der Bellevue Group	Schweiz	Stiftungsrat-Präsident	Privat

Stefano Montalbano, CFO

Personalvorsorgestiftung der Bellevue Group	Schweiz	Mitglied des Stiftungsrats	Privat

7. Von der Generalversammlung 2026 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 höhere 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 100 000 (Vorperiode: CHF 64 000 genehmigt)
- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen von maximal CHF 32 000 (Vorperiode: CHF 22 000 genehmigt)

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des Verwaltungsrats von CHF 874 000 (Vorperiode: CHF 828 000 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

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 2026 besteht demnach aus folgenden Positionen:

- Fixe Vergütung von maximal CHF 901 000 (2025: CHF 1 500 000)
- Geldwerte Leistung aus freiwilligen Beteiligungsprogrammen von maximal CHF 150 000 (2025: CHF 315 000)

- Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen, die übrigen Versicherungen sowie für Vorsorgeleistungen von maximal CHF 237 000 (2025: CHF 409 000)

Der Betrag der beantragten fixen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 beträgt somit CHF 1 288 000 (2025: 2 224 000). Die aufgezeigten Veränderungen stehen im Wesentlichen im Zusammenhang mit der Reduktion der Anzahl Mitglieder der Gruppengeschaftsleitung.

Wie im Abschnitt 4. «Aufbau Vergütungssystem» unter Ziffer 4.2.2 ausgeführt, plant der Verwaltungsrat im Jahr 2026 die Einführung eines Optionsprogramms unter anderem für die Mitglieder der Gruppengeschäftsleitung. Der tatsächliche Wert («Fair Value») der den Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung zukommenden Optionen im Zuteilungszeitpunkt muss von der Generalversammlung als langfristige variable Vergütung genehmigt werden. Der zur Genehmigung vorgeschlagene Betrag entspricht somit der Summe des Wertes sämtlicher Optionen, die den Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung im Jahr 2026 zugeteilt werden können. Unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Generalversammlung zu den erforderlichen Statutenänderungen, beantragt der Verwaltungsrat einen Betrag von CHF 268 000 für die langfristige variablen Vergütung (einschliesslich Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen). Ob die langfristige variable Vergütung tatsächlich realisiert werden kann und welche tatsächlichen Arbeitgeberbeiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen darauf anfallen, hängt von der Entwicklung des Unternehmens sowie von der Erreichung der Geschäftsziele der Bellevue Group AG ab.

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen sowie langfristig variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 von CHF 1 556 000 (2025: CHF 2 423 000).

7.3 Genehmigung Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung der Gruppengeschäftsleitung

Den Mitgliedern der Gruppengeschäftsleitung wird, vorbehältlich 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 2025. 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 2025 von CHF 668 000 (2024: CHF 1 021 000).

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 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Tabellen in den Kapiteln 5 und 6 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im beigefügten 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 Kapiteln 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, 20. Februar 2026

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.