

Anhang zur Einladung zur ordentlichen Generalversammlung der Bellevue Group AG vom 24. März 2026

Bisherige Statuten mit Änderungen	Statuten neu
Art. 25 1) Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, welche unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet werden kann, setzt sich wie folgt zusammen: - aus einer fixen, in bar auszuzahlenden Grundvergütung; - aus einer allfälligen nach den Funktionen abgestuften Spesenpauschale sowie aus allfälligen Nebenleistungen; - aus variablen Vergütungen in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe und/oder Teilnahme an aktienbasierten Plänen gemäss Art. 26 dieser Statuten. 2) Der Verwaltungsrat kann Beteiligungsprogramme einführen und in deren Rahmen Aktien der Gesellschaft Mitgliedern der Geschäftsleitung Optionen auf Aktien zuteilen oder Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Preis zum Erwerb anbieten. Der Verwaltungsrat legt die Bedingungen von Beteiligungsprogrammen im Einzelnen fest.	Art. 25 1) Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, welche unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung ausgerichtet werden kann, setzt sich wie folgt zusammen: - aus einer fixen, in bar auszuzahlenden Grundvergütung; - aus einer allfälligen nach den Funktionen abgestuften Spesenpauschale sowie aus allfälligen Nebenleistungen; - aus variablen Vergütungen in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe und/oder Teilnahme an aktienbasierten Plänen gemäss Art. 26 dieser Statuten. 2) Der Verwaltungsrat kann Beteiligungsprogramme einführen und in deren Rahmen Mitgliedern der Geschäftsleitung Optionen auf Aktien zuteilen oder Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Preis zum Erwerb anbieten. Der Verwaltungsrat legt die Bedingungen von Beteiligungsprogrammen im Einzelnen fest.
Art. 26 1) Die Gesellschaft strebt die jährliche Auszahlung einer leistungsabhängigen leistungs- und/oder funktionsabhängigen variablen Vergütung in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe an. Diese variable Vergütung ist an der nachhaltigen Leistung und/oder der Funktion und Verantwortungsstufe des jeweiligen Empfängers in der Gruppe auszurichten und hat das ange-	Art. 26 1) Die Gesellschaft strebt die jährliche Auszahlung einer leistungs- und/oder funktionsabhängigen variablen Vergütung in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe an. Diese variable Vergütung ist an der nachhaltigen Leistung und/oder der Funktion und Verantwortungsstufe des jeweiligen Empfängers in der Gruppe auszurichten und hat

Bisherige Statuten mit Änderungen	Statuten neu
messene und kontrollierte Eingehen von Risiken zu unterstützen. Die individuelle Gesamtvergütung hat Funktion und Verantwortungsstufe des jeweiligen Empfängers zu berücksichtigen. 2) Für die <u>Zuteilung und</u> Auszahlung dieser variablen Vergütung in bar, Aktien, <u>Optionen auf Aktien</u> und/oder Anlageprodukten der Gruppe gelten für die Mitglieder der Geschäftsleitung folgende weitere Grundsätze: 1. Die variable Vergütung kann kurzfristige und langfristige Vergütungselemente umfassen. 2. Langfristige Vergütungselemente richten sich in der Regel nach Leistungskriterien, welche die strategischen Ziele der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon berücksichtigen. Die Leistungskriterien können die Leistung der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon im Vergleich zum Markt, zu Vergleichs- oder anderen Unternehmen oder zu vergleichbaren Richtgrößen, den Total Shareholder Return der Gesellschaft oder individuelle Ziele umfassen. 3. Kurzfristige Vergütungselemente richten sich in der Regel nach Leistungskriterien, welche die Leistung der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon berücksichtigen. Die Leistungskriterien können das Finanzergebnis der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon, die Leistung der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon im Vergleich zu Vergleichs- oder anderen Unternehmen oder zu vergleichbaren Richtgrößen oder individuelle oder Verhaltensziele umfassen. Die Erreichung der im Voraus bestimmten Leistungskriterien bemisst sich in der Regel während eines einjährigen Zeitraums. Die Auszahlung von Teilen der kurzfristigen Vergütungselemente kann unter Be-	das angemessene und kontrollierte Eingehen von Risiken zu unterstützen. 2) Für die Zuteilung und Auszahlung dieser variablen Vergütung in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe gelten für die Mitglieder der Geschäftsleitung folgende weitere Grundsätze: 1. Die variable Vergütung kann kurzfristige und langfristige Vergütungselemente umfassen. 2. Langfristige Vergütungselemente richten sich in der Regel nach Leistungskriterien, welche die strategischen Ziele der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon berücksichtigen. Die Leistungskriterien können die Leistung der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon im Vergleich zum Markt, zu Vergleichs- oder anderen Unternehmen oder zu vergleichbaren Richtgrößen, den Total Shareholder Return der Gesellschaft oder individuelle Ziele umfassen. 3. Kurzfristige Vergütungselemente richten sich in der Regel nach Leistungskriterien, welche die Leistung der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon berücksichtigen. Die Leistungskriterien können das Finanzergebnis der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon, die Leistung der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon im Vergleich zu Vergleichs- oder anderen Unternehmen oder zu vergleichbaren Richtgrößen oder individuelle oder Verhaltensziele umfassen. Die Erreichung der im Voraus bestimmten Leistungskriterien bemisst sich in der Regel während eines einjährigen Zeitraums. Die Auszahlung von Teilen der kurzfristigen Vergütungselemente kann unter Be-

Bisherige Statuten mit Änderungen	Statuten neu
rücksichtigung der anwendbaren Gesetze und regulatorischen Anforderungen aufgeschoben werden. 4. Der Verwaltungsrat legt die Zuteilung nach Funktion und Verantwortungsstufe des jeweiligen Empfängers und allfällige Leistungskriterien der lang- und kurzfristigen Vergütungselemente, die entsprechenden Zielgrössen, Multiplikatoren der Zielgrössen und allfällige Obergrenzen in Bezug auf die Multiplikatoren der Zielgrössen sowie die Erreichung der entsprechenden Leistungskriterien fest. Er legt ferner angemessene Vesting-, Sperr-, Ausübungs- oder Verfallsbedingungen solcher lang- und kurzfristigen Vergütungselemente unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze zu den variablen Vergütungen gemäss Abs. 1 dieser Bestimmung und im Hinblick auf den nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon fest. Soweit angebracht, legt er angemessene Rückforderungsbestimmungen (Claw-back) oder Bestimmungen für den Fall schädigender Handlungen fest. 5. Die variable Vergütung kann in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe ausgerichtet oder zugeteilt werden. Der Verwaltungsrat legt Zuteilungs-, Vesting-, Sperr-, Ausübungs- oder Verfallsbedingungen fest. Der Verwaltungsrat kann unter anderem vorsehen, dass aufgrund des Eintritts eines im Voraus bestimmten Ereignisses wie eines Kontrollwechsels oder der Beendigung eines Arbeits- oder Mandatsverhältnisses Vesting-, Sperr- oder Ausübungsbedingungen weitergelten, verkürzt oder aufgehoben werden, Vergütungen unter Annahme der Erreichung der Zielwerte ausgerichtet oder zugeteilt	rücksichtigung der anwendbaren Gesetze und regulatorischen Anforderungen aufgeschoben werden. 4. Der Verwaltungsrat legt die Zuteilung nach Funktion und Verantwortungsstufe des jeweiligen Empfängers und allfällige Leistungskriterien der lang- und kurzfristigen Vergütungselemente, die entsprechenden Zielgrössen, Multiplikatoren der Zielgrössen und allfällige Obergrenzen in Bezug auf die Multiplikatoren der Zielgrössen sowie die Erreichung der entsprechenden Leistungskriterien fest. Er legt ferner angemessene Vesting-, Sperr-, Ausübungs- oder Verfallsbedingungen solcher lang- und kurzfristigen Vergütungselemente unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze zu den variablen Vergütungen gemäss Abs. 1 dieser Bestimmung und im Hinblick auf den nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, der Gruppe oder Teilen davon fest. Soweit angebracht, legt er angemessene Rückforderungsbestimmungen (Claw-back) oder Bestimmungen für den Fall schädigender Handlungen fest. 5. Die variable Vergütung kann in bar, Aktien, Optionen auf Aktien und/oder Anlageprodukten der Gruppe ausgerichtet oder zugeteilt werden. Der Verwaltungsrat legt Zuteilungs-, Vesting-, Sperr-, Ausübungs- oder Verfallsbedingungen fest. Der Verwaltungsrat kann unter anderem vorsehen, dass aufgrund des Eintritts eines im Voraus bestimmten Ereignisses wie eines Kontrollwechsels oder der Beendigung eines Arbeits- oder Mandatsverhältnisses Vesting-, Sperr- oder Ausübungsbedingungen weitergelten, verkürzt oder aufgehoben werden, Vergütungen unter Annahme der Erreichung der Zielwerte ausgerichtet oder zugeteilt

Bisherige Statuten mit Änderungen	Statuten neu
werden, oder Vergütungen verfallen. 3) Der Verwaltungsrat kann aktienbasierte<u>aktien- oder optionsbasierte</u> Pläne und Beteiligungsprogramme (die «Aktienbasierten Pläne<u>Beteiligungspläne</u>») für Mitglieder der Geschäftsleitung sowie generell für Arbeitnehmer einführen. Die Aktienbasierten Pläne<u>Beteiligungspläne</u> ermöglichen den Teilnehmern im Rahmen der Vergütung, <u>die Zuteilung von Optionen auf Aktien oder</u> den Bezug von Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Preis. Der Verwaltungsrat legt die Bedingungen der Aktienbasierten Pläne<u>Beteiligungspläne</u> im Einzelnen fest, insbesondere den Umfang der Beteiligung nach Hierarchiestufen<u>Funktion und Verantwortungsstufe</u>, die Preisfaktoren sowie angemessene Vesting-, Sperr-, Ausübungs- oder Verfallsbedingungen unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze zu den variablen Vergütungen gemäss Abs. 1 dieser Bestimmung. Soweit angebracht, legt er angemessene Rückforderungsbestimmungen (Claw-back) oder Bestimmungen für den Fall schädigender Handlung<u>Handlungen</u> fest. [...] [die übrigen Bestimmungen dieses Artikels 26 der Statuten bleiben unverändert]	werden, oder Vergütungen verfallen. 3) Der Verwaltungsrat kann aktien- oder optionsbasierte Pläne und Beteiligungsprogramme (die «Beteiligungspläne») für Mitglieder der Geschäftsleitung sowie generell für Arbeitnehmer einführen. Die Beteiligungspläne ermöglichen den Teilnehmern im Rahmen der Vergütung, die Zuteilung von Optionen auf Aktien oder den Bezug von Aktien der Gesellschaft zu einem vergünstigten Preis. Der Verwaltungsrat legt die Bedingungen der Beteiligungspläne im Einzelnen fest, insbesondere den Umfang der Beteiligung nach Funktion und Verantwortungsstufe, die Preisfaktoren sowie angemessene Vesting-, Sperr-, Ausübungs- oder Verfallsbedingungen unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze zu den variablen Vergütungen gemäss Abs. 1 dieser Bestimmung. Soweit angebracht, legt er angemessene Rückforderungsbestimmungen (Claw-back) oder Bestimmungen für den Fall schädigender Handlungen fest. [...] [die übrigen Bestimmungen dieses Artikels 26 der Statuten bleiben unverändert]