



10 NICHTFINANZIELLE KONZERN- ERKLÄRUNG (§§ 315b bis 315c HGB)

ÜBER DIESEN BERICHT

Der Basler Konzern (kurz: „Konzern“ oder „Basler“) ist gemäß dem Gesetz zur „Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) für das Geschäftsjahr 2021 zur Aufstellung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet. Dieser Berichtspflicht gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB wird durch den vorliegenden zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nachgegangen. Der Bericht konzentriert sich dabei auf die wichtigsten Themen der Wesentlichkeitsanalyse soweit noch nicht in anderen Kapiteln des Geschäftsberichts abgebildet.

Die gemachten Angaben gelten hierbei vorwiegend für den Hauptfirmensitz in Ahrensburg sowie die kleineren Niederlassungen in Neumünster und Mannheim. Das Unternehmen plant für die kommenden Geschäftsjahre in den bisher

noch kleinen Auslandsniederlassungen zu wachsen und einen Großteil der in den deutschen Niederlassungen etablierten Prozesse, die wir in diesem Bericht beschreiben, konzernweit auszurollen. Der Konzern umfasst den im Geschäftsbericht beschriebenen Konsolidierungskreis (siehe Konzernanhang (IFRS) im Geschäftsbericht 2021, Kapitel Grundlagen der Konsolidierung). Konzepte, die nur auf einzelne Bereiche oder Standorte zutreffen, werden als solche gekennzeichnet.

Im Zuge des nichtfinanziellen Berichts sind gemäß § 289 c Abs. 3 HGB wesentliche Risiken berichtspflichtig, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen auf den Konzern haben könnten. Basler hat zur systematischen Erfassung von Risiken ein internes Risikomanagementsystem implementiert. Die Ergebnisse des Risikomanagements von Basler werden gesondert im Kapitel Chancen- und Risikobericht des Konzernlageberichts beschrieben.

Nachhaltigkeitsmanagement und Wesentlichkeitsanalyse

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Basler Konzern für das Nachhaltigkeitsmanagement eine neue Vollzeitstelle geschaffen und erfolgreich besetzt. Damit soll sichergestellt werden, dass Fragen der unternehmerischen Verantwortung und insbesondere der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit besser adressiert und die vielfältigen Aufgaben konzentriert zusammengeführt werden.

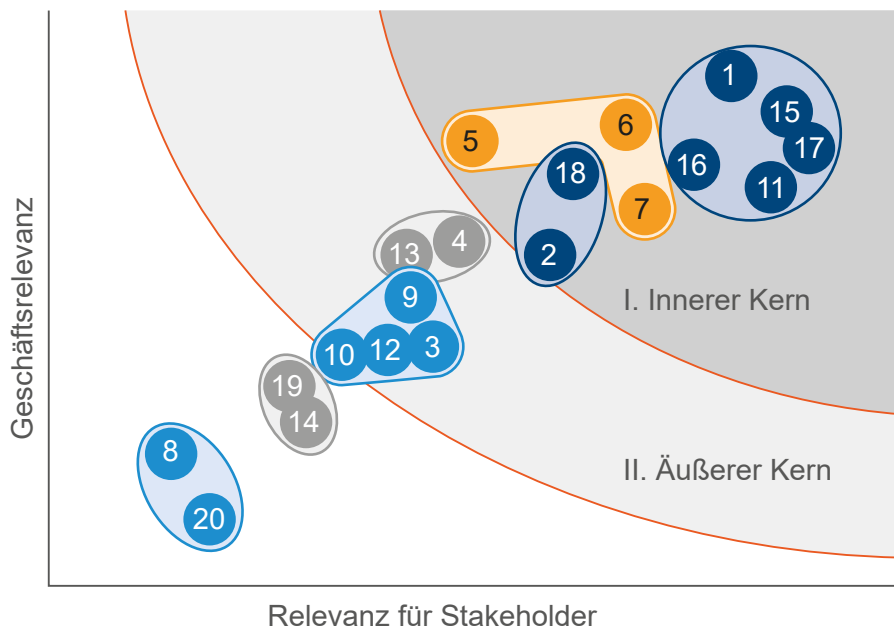
Als erste Maßnahme wurde die Aktualität der vor vier Jahren erstmals durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse geprüft und anschließend überarbeitet, um die wichtigsten Einwirkungsfaktoren (Risiken und Chancen) und Auswirkungsfaktoren (Impact) für den Basler Konzern zu erfassen. Nach intensiver Beratung hat der Vorstand gemeinsam mit dem Top-Management auf dieser Grundlage die Integration von Nachhaltigkeit anhand ausgewählter Ziele und Kennzahlen in die Gesamtstrategie beschlossen. Die Umsetzung und das Vorantreiben der Nachhaltigkeitsziele wird fortan regelmäßig - als fester Bestandteil der Gesamtstrategie - von Vorstand und Aufsichtsrat überwacht.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Aus einer umfassenden Themensammlung möglicher Nachhaltigkeitsaspekte wurde unter Berücksichtigung internationaler Reporting-Standards, regulatorischer und gesellschaftlicher Trends sowie branchenspezifischer Anforderungen und einem internen Kickoff-Workshop eine Liste von zwanzig relevanten Themen erstellt.

In einer Umfrage im Top-Management mit allen wichtigen Unternehmensfunktionen wurden die Geschäftsrelevanz (Chancen und Risiken) sowie die Signifikanz für die jeweils zugeordneten Stakeholder (Impact) erfasst, nach dem maßgeblichen Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“. Die folgende Wesentlichkeitsmatrix fasst die Ergebnisse zusammen:

Business & Governance 1 Kundenzufriedenheit 2 Produktsicherheit & Datenschutz 11 Finanzielle Performance 15 Innovationskraft 16 Integrität & Compliance 17 Produktperformance & -qualität 18 Resilienz der Lieferkette	Enviromental 3 Dekarbonisierung 8 Energieeffizienz der Produkte 9 Umwelt- & Klimaschutz Lieferkette 10 Elektroschrott / Kreislaufwirtschaft 12 Schadstoffe 20 Abfallmanagement (außer Elektroschrott)
Employee matters 5 Entwicklung & Weiterbildung 6 Sicherheit & Gesundheit 7 Zufriedenheit & Work-Life-Balance	Social 4 Diversität & Gleichstellung 13 Menschenrechte in der Lieferkette 14 Inklusion 19 Soziales Engagement



Aufgeführt werden nur die Themen, die insgesamt in beiden Dimensionen als wichtig bewertet wurden. Zur Priorisierung wurde oberhalb dieser Hürde eine weitere Differenzierung in zentrale und weniger zentrale Themen vorgenommen. Die Themen des inneren Kerns betreffen die grundlegenden Voraussetzungen des langfristigen Unternehmenserfolges, der äußere Kern erfasst die derzeit relevantesten ökologischen und sozialen Themen. Die Kernthemen stehen im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie und werden verstärkt zentral koordiniert. Außerhalb des Kerns liegen die Themen, die eher dezentral und in Kooperation zwischen den involvierten Beauftragten und Fachabteilungen vorangetrieben werden.

Geschäft und Führung

Die wirtschaftliche Nachhaltigkeit steht in beiden Dimensionen weit oben, mit einer zentralen Gruppe um Kundenzufriedenheit, Innovationsfähigkeit, Produktperformance und die Finanzkennzahlen sowie Integrität und Compliance.

Eine zweite Gruppe im inneren Kern bilden darunter die zwei eher defensiven Themen Resilienz der Lieferkette und die Datensicherheit der Produkte.

Mitarbeiterbelange

Ebenfalls im innersten Kern findet sich eine Gruppe um die Mitarbeiterthemen: Zufriedenheit und Work-Life-Balance sowie Gesundheit und Sicherheit, dazu noch im inneren Kern, aber aus Stakeholder-Perspektive leicht zurückgesetzt, findet sich das Element Mitarbeiterentwicklung und Schulungen.

Ökologie

Den Geschäfts- und Mitarbeiterthemen nachgelagert, aber immer noch im äußeren Kern angesiedelt, findet sich eine Gruppe um vier ökologische Themen: Die Dekarbonisierung des Unternehmens, Umwelt- und Naturschutz in der Lieferkette, das Management potenzieller Schadstoffe sowie von Elektroschrott.

Die Themen Abfallvermeidung (ausgenommen Elektroschrott) und energieeffiziente Produkte hingegen liegen, relativ betrachtet, eher in der Peripherie.

Soziales

Ebenfalls im äußeren Kern bilden die sozialen Themen Diversität und Gleichbehandlung sowie Menschenrechte und Verantwortung in der Lieferkette eine wesentliche Gruppe, darunter liegen die Themen Inklusion und soziales Engagement.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die vom Vorstand beschlossene Nachhaltigkeitsstrategie trägt sowohl den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse als auch den gelebten Werten bei Basler Rechnung. Das Wohl der Mitarbeitenden steht dabei neben den geschäftlichen Aspekten an oberster Stelle und wird als eng mit diesen verknüpft verstanden. Als technologieorientiertes Unternehmen, das vor allem auf seine Fähigkeit zur Innovation setzt, um die Probleme der Kunden zu lösen, ist Basler auf frische Ideen, die Kreativität und das Engagement aller Kolleg:innen weltweit ganz besonders angewiesen und möchte auch in Zukunft für die besten jungen Talente attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Gleichzeitig ist dem Basler Konzern sehr bewusst, dass in einer modernen Ökonomie ökologische und soziale Aspekte für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ebenfalls eine zentrale Rolle spielen. Basler folgt der Philosophie, Belastungen für Mensch und Umwelt nicht nur vermeiden zu wollen, sondern im Sinne einer geteilten Wertschöpfung einen messbaren Beitrag zu einer lebenswerten Welt zu leisten. Eines der ambitionierten Ziele lautet, bis 2030 bei den direkten Treibhausgasmissionen aus eigenen Prozessen klimaneutral zu werden (sog. Scopes 1 und 2). Die Festlegung auf ein Reduktionsziel bei den indirekten Emissionen, wie z.B. der Vertriebs- und Einkaufslogistik (sog. Scope 3), soll nach weiterer Vorausplanung im Geschäftsjahr 2022 erfolgen. Ein wichtiger Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie ist u. a. die Adressierung von Märkten, in denen Basler mit eigenen Produkten, Entwicklung und Innovation die Herausforderungen des gesamtgesellschaftlichen Wandels hin zu einer nachhaltigeren Ökonomie der Zukunft gezielt unterstützen und die sich daraus ergebenden Chancen noch besser nutzen kann. Weiterhin will Basler mit stetigen Investitionen in die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter:innen, in ein gutes Arbeitsumfeld und eine vertrauensvolle Unternehmenskultur in allen Niederlassungen weltweit dauerhaft ein höchst attraktiver Arbeitgeber bleiben.

Geschäftsmodell

Basler ist ein international führender Hersteller von Bildverarbeitungskomponenten für Anwendungen in Fabrikautomation, Medizin, Verkehr und einer Vielzahl weiterer Märkte. Der Basler Konzern beschäftigt weltweit knapp 900 Mitarbeitende.

Entscheidende Faktoren für die über 30-jährige Erfolgsgeschichte sind eine werteorientierte Unternehmenskultur, Mut zum Risiko, die Bereitschaft, ständigen Wandel als normal zu begreifen, und die Leidenschaft, kundenorientierte Innovationen voranzutreiben und das Unternehmen so nachhaltig in die Zukunft zu führen. Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit sind wesentliche Markenwerte, für die Basler bei Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten, Partnern und anderen Stakeholdern steht.

Die Vision/Mission des Unternehmens ist es, dass Basler Computer Vision Technologie entwickelt, die in Applikationen eingesetzt wird, um so Lebensqualität

zu steigern. So kommen Bildverarbeitungskomponenten von Basler beispielsweise in Produktionsprozessen zur Verschwendungsminimierung, in der Halbleiter- und Elektronikproduktion, in der Medizintechnik zur Früherkennung von Krebserkrankungen, in der Intralogistik für eine schnellere Bestellabwicklung in Webshops, bei Recycling von Wertstoffen oder in der Lebensmittelkontrolle zum Einsatz.

Weitere Erläuterungen zum Geschäftsmodell der Basler AG sind im Lagebericht unter Punkt 1.1 abgebildet.

GESCHÄFT UND FÜHRUNG

Kundenzufriedenheit

Ziel:

Durch das regelmäßige Abfragen der Kundenzufriedenheit sollen der langfristige Unternehmenserfolg sichergestellt und die Problematiken der Kunden besser durchdrungen werden.

Zentrale Maßnahmen, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:

Zur kontinuierlichen Bewertung der Kundenzufriedenheit nutzt das Unternehmen das industrieübliche Verfahren des Net Promoter Score (NPS). Zusätzlich zur Bewertung hat der Kunde die Möglichkeit der schriftlichen Kommentierung.

Nach einer abgeschlossenen Verkaufschance bzw. nach einer abgeschlossenen Support Anfrage im Customer Service wird dem jeweiligen Kunden eine Anfrage zur Bewertung übermittelt. Die Ergebnisse werden monatlich ausgewertet und entsprechende Maßnahmen daraus abgeleitet.

Ergebnisse:

Das Ergebnis der Kundenzufriedenheit wird in Form einer Kennzahl in der Balanced Scorecard des Unternehmens abgebildet, anhand derer Verbesserungen von Prozessen sowie weitere Maßnahmen abgeleitet werden. Durch die

kontinuierliche Abfrage und Abbildung in der Balanced Scorecard leitet das Unternehmen unmittelbar Maßnahmen ein, sobald der NPS den Zielwert von 40 unterschreitet.

Qualität und Datensicherheit der Produkte

Ziel:

Im Rahmen der Software-Entwicklung ist die Datensicherheit der Kunden und die Einsatzfähigkeit derer Maschinen mit Basler Soft- und Hardware-Komponenten das höchste Gut. Daher setzt Basler auf einen nachhaltigen und mehrfach abgesicherten Release-Prozess, der für hohe Qualität und Ausfallsicherheit der Softwarekomponenten sorgt und das Risiko für Datenlecks und Angreifbarkeit der Basler Komponenten minimiert.

Zentrale Maßnahmen, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:

In der Entwicklung werden spezielle Prozesse wie z. B. „Pair-Programming“, „Review-Prozesse“ und „Kontinuierliche Integration“ mit einer hohen Unit-Test- und automatisierten Testabdeckung eingesetzt. Durch eine sichere Signierung in den Build- und Release-Prozeduren wird zudem für Fälschungssicherheit gesorgt, sodass sich Kunden auf Basler als Quelle von Originalsoftware stets verlassen können.

Im Zuge einer Ausweitung von Software- und Cloud-Angeboten wird das Thema Datensicherheit in Zukunft an Relevanz gewinnen. In diesem Zusammenhang werden zusätzliche, gründliche Testverfahren (z.B. „Penetration Tests“) eingeführt, um eine höchstmögliche Datensicherheit zu gewährleisten.

Im Nachgang der Cyber-Attacke wurden noch weitere Maßnahmen ergriffen, um die Datensicherheit und die Resilienz des Unternehmens auch insgesamt weiter zu erhöhen (siehe Chancen- und Risikobericht).

Die ständige Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen sowie die Verwendung stets aktueller Bibliotheken, Tools und Frameworks tragen ebenso zu einem modernen und sicheren Software-Produkt bei.

Der direkte Support und die Auswertung von Kundenfeedback unterstützen die Entwicklung dabei, sich auch weiterhin kontinuierlich zu verbessern.

Innovationsfähigkeit

Die Computer Vision Industrie ist mehr denn je im Wandel, unter anderem getrieben durch leistungsfähige neue Technologien und zunehmende Konkurrenz. Dieser Wandel bedeutet für Basler, diese neuen Technologien kontinuierlich zu adaptieren und die Produktangebote anzupassen. Die Innovationsfähigkeit des Unternehmens spielt bei dieser Herausforderung eine Schlüsselrolle.

Ziel:

Die Arbeitsweise im Unternehmen soll „beidhändig“ werden. Das bedeutet, die Kompetenzen im Unternehmen sind für die Arbeitsweise im Innovationskontext genau so ausgeprägt, wie für die Arbeitsweise im reifen Kerngeschäft. Darüber hinaus soll der Umsatz langfristig zu einem deutlich höheren Anteil als heute auf Innovationsprojekte zurückzuführen sein. Für das Jahr 2030 soll sich dieser Anteil im Vergleich zu 2021 mehr als verdoppeln. Dabei will Basler auch verstärkt die Chancen im Wandel zu einer nachhaltigeren Ökonomie nutzen.

Zentrale Maßnahmen, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:

Die Einführung des neu definierten Makro Prozesses Innovation wurde 2021 abgeschlossen. Der Fokus bei der Neudefinition des Prozesses lag darauf, relevante Technologietrends rechtzeitig zu erkennen, Kunden- und Marktprobleme zu identifizieren und die Innovationsgeschwindigkeit zu erhöhen. Darüber hinaus wurde erstmals ein Innovationsteam definiert, welches mit einem eigenen Budget für Forschung und Entwicklung ausgestattet wurde.

Zudem wird Nachhaltigkeit als eigenes Masterprofil in den Innovationsprozess mit aufgenommen, um die Entwicklung innovativer Lösungen für umwelt- und klimafreundlichere Produkte oder Geschäftsmodelle anzuregen und gezielt zu fördern.

Ergebnisse:

Das Jahresziel für Innovationsgeschwindigkeit wurde erreicht und der Jahresumsatz, der auf Innovationsprojekte zurückzuführen ist, hat die Erwartungen übertroffen.

Integrität und Compliance

Ziel:

Die Übereinstimmung der Geschäftsaktivitäten mit allen maßgeblichen Gesetzen und Normen sowie mit den unternehmensinternen Grundsätzen ist eine Grundvoraussetzung für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften. Der Erfolg des Basler Konzerns beruht daher nicht allein auf einer guten Geschäftspolitik, sondern auch auf wirtschaftsethischer Integrität, Vertrauen und dem offenen und fairen Umgang mit Mitarbeiter:innen, Kunden, Geschäftspartnern, Aktionär:innen und sonstigen Stakeholdern.

Zentrale Maßnahmen, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:

Der Code of Conduct ist konzernweit verbindlich und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Neben dem direkten Kontakt zum Vorgesetzten können Mitarbeiter:innen des Basler Konzerns Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße auch ohne Offenlegung ihrer Identität über einen externen Ombudsmann melden.

Für folgende Themen definiert der Basler-Code-of-Conduct grundsätzliche Anforderungen:

- ▶ Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien
- ▶ Menschenrechte
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz

- ▶ Arbeitsbedingungen
- ▶ Diskriminierung, fairer Umgang
- ▶ Anti-Harassment - Umgang mit Belästigungen
- ▶ Meinungsfreiheit

Darüber hinaus werden Vorgaben zur Geschäftsabwicklung gemacht, dies umfasst

- ▶ Wettbewerbsrecht, Kartellrecht
- ▶ Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit
- ▶ Einladungen und Geschenke

Dazu kommen Vorgaben zum Umgang mit Interessenskonflikten, Auswahl und Umgang mit Geschäftspartnern, Datenschutz, Umwelt- und Klimaschutz, Handelskontrollen, Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Insiderhandel und weiterem.

Ergebnisse:

Für das Geschäftsjahr 2021 ist dem Basler Konzern ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Code of Conduct bekannt geworden, der entsprechend geprüft wurde und zu Korrektur- sowie Vorbeugemaßnahmen geführt hat.

Belastbarkeit der Lieferkette

Details und Maßnahmen zur Belastbarkeit der Lieferkette finden sich ausführlich erläutert im Chancen- und Risikobericht.

Umwelt

Die Basler AG hat bereits vor vielen Jahren ein betriebliches Umweltmanagement etabliert. Näheres regelt die Erklärung der Basler AG zur Umweltpolitik. Im Folgenden sollen einige Punkte daraus ausführlicher erläutert werden.

Klimaschutz

Die Begrenzung einer weiteren Erderwärmung durch Treibhausgasemissionen ist essentiell für eine lebenswerte Zukunft auf unserem Planeten. Mittlerweile haben sich nahezu alle Staaten der Erde auf das Ziel verständigt, den durch die Emission von Treibhausgasen mitverursachten Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf mindestens unter 2 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen, und Anstrengungen für eine Begrenzung auf maximal 1,5 °C zusätzlicher Erwärmung zu unternehmen.

Der Basler Konzern will mit einem in diesem Bericht erstmals veröffentlichten, ambitionierten Klimaneutralitätsziel seinen Beitrag dazu leisten, um die mit dem Klimawandel verbundenen Auswirkungen und Risiken zu minimieren und die Dekarbonisierung der Industrie zu unterstützen.

Ziel:

Der Basler Konzern will bis 2030 netto keinerlei Treibhausgase in den direkt dem Unternehmen zugeordneten Prozessen mehr verursachen. Das betrifft die sogenannten Scopes 1 (Unternehmenseinrichtungen und Fuhrpark) und 2 (bezogene Elektrizität und Energie für Heizen und Kühlen). Für die in vor- und nachgelagerten Aktivitäten verursachten Treibhausgase des sogenannten Scope 3 soll im Laufe des Geschäftsjahres 2022 ein weiteres Reduktionsziel festgelegt werden. Dieser umfasst zum Beispiel den Einkauf und die Logistik oder auch das Pendeln der Arbeitnehmer:innen.

Zentrale Maßnahmen, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:

Im Fokus der Umsetzung stehen zunächst die Scope 1 und 2 Ziele sowie die Produktionsstandorte in Deutschland und Singapur, bevor die weiteren Auslandsgesellschaften einbezogen werden. Langfristig werden für die Scope 3 Ziele Innovationen und Maßnahmen in Logistik, Einkauf, Entwicklung und Supply Chain Management maßgeblich sein.

Zur Überprüfung der Zielerreichung wird ab dem Geschäftsjahr 2022 jährlich für das jeweils vergangene Jahr ein Corporate Carbon Footprint erstellt und die aktuellen Werte ab dem kommenden Geschäftsbericht regelmäßig veröffentlicht.

Maßnahmen in den Scopes 1 und 2:

Den Strom bezieht die Basler AG von den Stadtwerken in Ahrensburg, dieser wird bereits zu 100 % aus erneuerbaren Energien erzeugt. Durch eine permanente Wartung der technischen Anlagen sowie bei Erneuerung der Verwendung neuester Technologien und Umweltstandards wird zudem gewährleistet, dass diese eine möglichst hohe Energieeffizienz aufweisen. Weiterhin wird der sich augenblicklich in der Umsetzung befindliche Anbau des Firmengebäudes in Ahrensburg nach den neusten technischen Standards umgesetzt.

Erste Maßnahmen im Scope 3:

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden als Zuschüsse für die Mitarbeiter:innen das HVV-Profiticket sowie die Teilnahme am Business Bike eingeführt, um weitere Anreize für klimafreundliches Pendeln zu schaffen.

Zudem hat der Basler Konzern durch weniger Reisetätigkeit und die Durchführung vieler Meetings über digitale Tools die Umweltbelastungen verringert.

Ausgleich unvermeidbarer Emissionen:

Für die Emissionen, die sich aus technologischen oder schwerwiegenden betriebswirtschaftlichen Gründen zum jeweiligen Zeitpunkt nicht weiter bis zu den gesetzten Zielmarken vermeiden lassen, werden ab diesem Zeitpunkt über das offizielle EU-Emissionshandelssystem dem Restbetrag an CO₂-Äquivalenten entsprechende Emissionsrechte zugekauft und damit dem Markt entzogen. Der freiwillige Zukauf von CO₂-Emissionsrechten stellt immer nur die zweitbeste Lösung dar, Emissionsziele zu erreichen. Das Ziel ist die Übernahme von Verantwortung durch seriöse Ausgleichsmaßnahmen, nachdem alle anderen sinnvollen Mittel bereits ausgeschöpft wurden.

Elektroschrott und Schadstoffe

Elektronik enthält wertvolle Rohstoffe, deren Gewinnung Energie verbraucht und Umweltschäden verursachen kann. Zum anderen können bei nicht fachgerechter Entsorgung Schadstoffe in die Umwelt gelangen. Daher will Basler auch

in diesem Feld proaktiv vorangehen, um einen Beitrag zu einer effizienteren und umweltfreundlicheren Ökonomie der Zukunft zu leisten.

Ziele:

Der Basler Konzern hat sich daher zum Ziel gemacht, den direkt verursachten Elektroschrott und mögliche Schadstoffe soweit wie möglich zu minimieren.

Der in der Produktion anfallende Elektronikschrott (in kg) im Verhältnis zum Verkaufsvolumen soll kontinuierlich gesenkt werden. Das umfasst die Kategorien Geräte, Platinen und Kabel, die vor der Übergabe an zertifizierte Recycler kontinuierlich gewogen werden. Die entsprechenden Kennzahlen dazu sollen in kommenden Geschäftsberichten veröffentlicht werden.

Zentrale Maßnahmen, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:

Basler erfüllt alle regulatorischen Vorgaben bezüglich ROHS und REACH und verwendet in der Produktion nur insoweit gering gefährliche Gefahrstoffe (z. B. Lötpaste), als dies notwendig ist. Vor der Verwendung dieser Stoffe wird eine Substitutionsprüfung durchgeführt, d. h. es wird geprüft, ob es umweltverträglichere Alternativen gibt.

Metallschrott, Platinen und Kunststoffe werden in gesondert gekennzeichneten Abfallbehältern gesammelt und von zertifizierten Fachbetrieben entsorgt.

Darüber hinaus wird die weitere Reduktion möglicher Schadstoffe sowie des indirekten Elektroschrotts als weiteres Ziel in die Entwicklungs- und Innovationsprozesse mit aufgenommen.

Ergebnis:

Zielwerte für die Vermeidung von Elektroschrott wird das Unternehmen mit entsprechenden Kennzahlen ab dem kommenden Nachhaltigkeitsbericht aufnehmen.

Mitarbeitende

Arbeitnehmerbelange

Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiter:innen sind die Basis für den Erfolg des Basler Konzerns. Aus diesem Grund legt das Management besonderen Wert darauf, seinen Mitarbeiter:innen ein sehr attraktives Arbeitsumfeld zu bieten sowie durch Aus- und Weiterbildung die passende Qualifizierung für die Anforderungen der Tätigkeiten bei Basler sicherzustellen. Die Grundlage hierfür bildet ein sicheres Arbeitsumfeld in administrativen sowie gewerblichen Bereichen.

Weiterentwicklung und Training von Mitarbeitenden, Mitarbeiterzufriedenheit und Work-Life-Balance

Ziel:

Das Gewinnen und Halten qualifizierter Führungs- und Fachkräfte zur erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie des Unternehmens und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Mitarbeitenden. Weiterhin soll durch eine ausgewogene Work-Life-Balance die Zufriedenheit der Beschäftigten langfristig im Gleichgewicht bleiben.

Zentrale Maßnahmen und Due Diligence-Prozesse:

Die Zufriedenheit der Belegschaft hat einen sehr hohen Einfluss auf die Identifikation sowie die Leistungsfähigkeit und damit auf den Erfolg des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund führt der Basler Konzern eine wöchentliche Messung der Mitarbeiterzufriedenheit durch, um Ausschläge frühzeitig zu erkennen und wenn nötig gegenzusteuern. Der zugehörige Katalog wechselnder Fragen umfasst die vier Kategorien Freude an der Arbeit, Informationsstand, Resilienz und Führungsverhalten. Der Mittelwert über alle Kategorien bildet die Gesamtzufriedenheit. Der Wert ist Teil der Balance Scorecard des Konzerns und stellt somit eine zentrale Optimierungsgröße dar. Im Geschäftsjahr 2021 wurde zudem die Stelle einer Working Environment Managerin geschaffen, um die Themen Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen als ganzheitliche Aufgabe zu bündeln und voranzubringen.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Basler AG strebt deshalb an, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeitenden besonders zu fördern.

Um geeignete Nachwuchskräfte zu finden, aber auch um das soziale Engagement für die Region Ahrensburg zu bestätigen, legt die Basler AG großen Wert auf die eigene Ausbildung junger Menschen. Die Anzahl der Auszubildenden betrug in 2021 18 (VJ: 24).

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik des Basler Konzerns ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Beschäftigten durch interne und externe Schulungen, Lehrgänge, „On-the-Job-Training“ oder durch Selbststudium. Ein wichtiger Bestandteil des Konzepts ist die im Geschäftsjahr 2021 ausgebauten Basler Academy, die allen Mitarbeitenden auf ihren Bedarf abgestimmte Online-Schulungen jederzeit und von jedem Ort aus ermöglichen. Einmal jährlich werden Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitenden des Konzerns geführt, in denen Entwicklungsziele mit der Führungskraft vereinbart werden. Der Fortschritt wird regelmäßig gemessen.

Auch die im Unternehmen verankerte Unternehmenskultur ist ein wichtiger Baustein des Erfolgs der Firma und der Mitarbeiterbindung. Der Umgang mit diesen Werten sowie die Sicherstellung und Weiterentwicklung des Unternehmens – auch angesichts des vergangenen und zukünftigen starken Wachstums Baslers – ist ein wesentliches Anliegen.

Ergebnisse:

Aufgrund der implementierten Maßnahmen konnte der Basler Konzern die angemessene Qualifikation seiner Mitarbeiter:innen und ein attraktives Arbeitsumfeld gewährleisten. Darüber hinaus wurden neue Mitarbeitende hierdurch gewonnen. Die Mitarbeiterzufriedenheit spiegelt sich in der niedrigen Fluktuationsrate von 1,01% (VJ: 2,07%) wider. Diese Quote ergibt sich durch die Eigenkündigungen im Konzern für das Gesamtjahr 2021 geteilt durch die gesamten Beschäftigten im Konzern zum Stichtag 31.12.2021 (ohne Azubi, Aushilfen, Praktikant:innen & Abschlussarbeiten).

2021 waren durchschnittlich 914 (VJ: 857) Mitarbeiter:innen im Konzern beschäftigt, davon sind 36,73 % (VJ: 37,67 %) weiblich. Auf Vollstellenäquivalente umgerechnet belief sich die durchschnittliche Mitarbeiterzahl auf 864 (VJ: 808).

Das Interesse an einer guten Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spiegelt sich unter anderem in der Teilzeitquote im Konzern wider. Diese liegt bei 24,06 % (VJ: 25,72 %) insgesamt und auf Ebene der Führungskräfte bei 26,24 % (VJ: 27,43 %).

Der Aufwand für Weiterbildung des Basler Konzerns betrug knapp 500 T€ im Geschäftsjahr 2021 (VJ: 394 T€).

Die Stundenzahl für interne Schulungen pro Mitarbeiter:in in der Basler Academy lagen 2021 bei rund 5,43 Stunden. Die Basler Academy ist eine Weiterentwicklung des Basler Colleges und erst im Geschäftsjahr 2021 an den Start gegangen. Für das Basler College wurde in der Vergangenheit keine Erhebung der Schulungsstunden vorgenommen.

Die kontinuierliche Abfrage der Mitarbeiterzufriedenheit hat sich u. a. zum Ziel gesetzt, eine ausgewogene Work-Life-Balance der Mitarbeitenden sicherzustellen. Neben diversen Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und -orten bietet die Basler AG eine Notfall-, und Sonderzeitenbetreuung für Kinder der Mitarbeiter:innen an. Diese kann im firmeneigenen Kinderbetreuungsraum oder zu Hause in Anspruch genommen werden. Die Basler AG trägt seit 2011 das Zertifikat der Hertie-Stiftung „Familienfreundliches Unternehmen“. Regelmäßige Audits bestätigen der Basler AG eine starke Durchdringung und kulturelle Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weiterhin bietet das Unternehmen für die Beschäftigten der Basler AG die Möglichkeit von Sabbaticals.

In den beiden vergangenen, durch Covid-19 geprägten Geschäftsjahren, hat die Bedeutung von Homeoffice-Arbeitsplätzen erheblich zugenommen. Basler hat dies nach Kräften unterstützt, damit die Mitarbeitenden zu Hause entsprechend gut ausgestattet sind.

Die unter www.baslerweb.com/Investoren/Nachhaltigkeit abgebildeten Werte der Unternehmenskultur werden regelmäßig auf Aktualität geprüft, mit unterschiedlichen Aktivitäten unternehmensweit unterjährig unterstützt und im Unternehmen aktiv gelebt.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Ziel:

Die Basler AG gewährleistet die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen, auch durch regelmäßige Schulungen und Unterweisungen.

Zentrale Maßnahmen und Due Diligence-Prozesse:

Um das Wohlergehen der Belegschaft sicherzustellen, werden die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes befolgt. Sie sind im Arbeitssicherheitshandbuch schriftlich festgehalten und im Intranet für alle Beschäftigten zugänglich. Weiterhin finden jährliche Schulungen und Unterweisungen zur Arbeitssicherheit statt. Aufgrund der Produktionsinfrastruktur der Basler AG, die auf diverse Maschinen und z. T. auf Reinraumbedingungen angewiesen ist, bilden Betriebsanweisungen zur Luftreinhaltung und Schallminimierung zentrale Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Diese Vorgaben werden, zum Beispiel, durch den Einsatz von Luftumwälzungsanlagen in Produktionshallen, umgesetzt. Zudem existieren die gesetzlich vorgeschriebenen Brandschutzmaßnahmen in Form eines zentralen Brandmeldesystems, Feuerschutzwände, Rauchentlüftungsanlagen sowie Sprinkleranlagen.

Zur Erkennung möglicher Gefährdungen sowie zur Identifizierung von Handlungsbedarf und zur Ableitung von Maßnahmen, finden regelmäßige Begehungen des Betriebsgeländes in Ahrensburg sowie des Gebäudes durch einen externen Arbeitssicherheitsdienst statt. Hierbei werden unter anderem Gefahrgutlagerung, Emissionen und Feinstaub innerhalb von Gebäuden, sowie weitere Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeitenden überprüft. Regelmäßige Messungen der Raumluft im Fertigungsbereich dienen der Überwachung der Luftqualität. Zur Vermeidung erhöhter Staubbelastung werden zusätzliche Messungen und Reinigungsmaßnahmen vorgenommen.

Um das Bewusstsein der Beschäftigten zur Vermeidung von Gefahren zu erhöhen und dauerhaft zu sichern, werden Einführungen sowie regelmäßige Unterweisungen zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz durchgeführt. Ein Teil der Belegschaft wird speziell für die Erste Hilfe sowie als Sicherheitsbeauftragte oder Brandschutz- und Evakuierungshelfer ausgebildet und regelmäßig geschult.

Ferner arbeitet die Basler AG mit dem Fürstenberg Institut zusammen, welches das Unternehmen beim Gesundheitsmanagement unterstützt. Der Schwerpunkt wird hier auf Prävention von Stressfaktoren gelegt.

Den Mitarbeitenden steht im Unternehmen kostenloses Obst und Mineralwasser zur Verfügung und die Basler AG bezuschusst das Mittagessen in der betriebseigenen Kantine in Ahrensburg.

Die Corona Pandemie stellte auch den Basler Konzern 2021 erneut vor große Herausforderungen unter anderem in Bezug auf die Arbeitssicherheit. Die Gesundheit der Beschäftigten hatte zu jeder Zeit oberste Priorität. Durch eine Vielzahl an Maßnahmen. Durch eine Vielzahl an Maßnahmen wurde deren Gesundheit erfolgreich geschützt und zugleich der Geschäftsbetrieb voll aufrechterhalten. Neben strengen Hygiene-Vorschriften wurden Produktions- und Büroarbeitsplätze strikt voneinander getrennt. Für den Großteil der Bürotätigkeiten wurde weiterhin das Arbeiten im Homeoffice ermöglicht.

Ergebnisse:

Durch die implementierten Maßnahmen und Prozesse erzielt die Basler AG einen hohen Grad an Sicherheit und Gesundheit ihrer Belegschaft. Die Krankenquote der Basler AG betrug in 2021 4,69 % (Vorjahr: 4,72 %).

Die Basler AG hat im vergangenen Jahr gemeinsam mit den Betriebsärzten mehrere Covid-19-Impftermine für die Mitarbeiter:innen angeboten.

Die Arbeitsunfallquote bei der Basler AG lag 2021 bei 0,02 % (VJ: 0,00 %). Diese Quote ergibt sich durch die durch Arbeitsunfälle ausgefallenen Stunden geteilt durch die Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden zum 31.12.2021. Arbeitsunfälle sind Unfälle, die Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit oder auf Betriebswegen erleiden. Der Ausfall muss direkte Folge des Unfalls sein.

Soziales

Diversität und Gleichstellung

Ziel:

Um ein attraktives, effektives und faires Arbeitsumfeld zu bieten, sollen Vielfalt und Chancengleichheit unterstützt werden.

Vor diesem Hintergrund haben Aufsichtsrat und Vorstand beschlossen, dass eine Frauenquote von 30 % auf Bereichsleitungsebene und auf Abteilungsleitungsebene von 32,5 % bis Ende 2025 erreicht werden soll. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass bis auf weiteres in Aufsichtsrat und Vorstand zwar eine Erhöhung der Frauenquote angestrebt wird, diese jedoch nicht erreicht werden muss.

Zentrale Maßnahme und Due-Diligence-Prozesse:

Basler ist nicht tarifgebunden und bezieht sich in Entgeltfragen auch nicht auf bestehende Tarifverträge. Die deutschen Standorte haben eine transparente Entgeltsystematik, welche die Vergütung der Beschäftigten regelt. Diese Gehaltssystematik beruht auf Eckstellenbeschreibungen, welche personenunabhängig erstellt und von einem externen Institut bewertet werden. Damit ist eine geschlechtsneutrale und personenunabhängige Eingruppierung gewährleistet.

Die Belegschaft des Unternehmens ist durch eine Vielfalt an Herkunftsländern und Kulturen geprägt. Um die Integration von Mitarbeiter:innen verschiedener Nationalitäten und Generationen zu fördern, werden Sprachkurse angeboten. Es findet in vielen Bereichen intensiver Austausch über Video-Konferenzen sowie Besuche in den Niederlassungen statt, werden Projekte mit internationaler Beteiligung aufgesetzt und durch Social Events unterstützt. Ein Großteil der Kommunikation des Unternehmens wird in deutscher und englischer Sprache abgebildet.

Das Unternehmen bietet ein spezielles Förderprogramm (High Potential Programm) an, um talentierte Mitarbeiter:innen für Führungsaufgaben zu qualifizieren. Auch im Programmdurchlauf 2021 wurde der Schwerpunkt des inter-

national aufgelegten Programms erneut auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen gelegt.

In der Konzernzentrale in Ahrensburg wird dem Thema Arbeit und Integration eine hohe Bedeutung beigemessen. Die Basler AG hat einen Gesamtbetriebsrat sowie eine Behindertenvertretung gewählt. Der barrierefreie Ausbau des Unternehmens wird stetig vorangetrieben.

Ergebnisse:

Aufgrund von Integrationsmaßnahmen und hoher Internationalität verfügt der Basler Konzern über eine hohe Diversität in der weltweiten Belegschaft, wobei das Unternehmen bestrebt ist, sukzessive die Wertschöpfungstiefe in den Auslandsgesellschaften zu steigern und sich von einer internationalen zu einer globalen Firma zu wandeln. Durch die Nutzung digitaler Tools konnte die internationale Zusammenarbeit und damit die Diversität im Denken und Handeln trotz Covid-19 weiter gesteigert werden.

Mit Prof. Dr. Mirja Steinkamp sowie Frau Dorothea Brandes als Arbeitnehmervertreterin beträgt die Frauenquote im Aufsichtsrat der Basler AG zurzeit über 30 %. Der Vorstand besteht aktuell aus vier männlichen Vertretern. Bei dem Vorstandswechsel zum 01.01.2021 gab es im Unternehmen einen sehr qualifizierten Kandidaten und insofern wurde eine externe Suche nicht in Erwägung gezogen.

Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands ist die Bereichsleitung bzw. die leitenden Angestellten und darunter folgt die Abteilungsleitung. Zum 31.12.2021 waren im Basler Konzern 23,08 % weibliche leitende Angestellte sowie 29,21 % Abteilungsleiterinnen beschäftigt. Die Zielgrößen zur Förderung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen wurden zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht erreicht. Diese Entwicklung ist den M&A Transaktionen kleinerer Unternehmen in den vergangenen vier Jahren geschuldet, bei denen überwiegend Männer in leitenden Funktionen tätig sind. Die Möglichkeiten im Rahmen des organischen Wachstums über diesen Zeitraum waren nicht ausreichend, um diesen Effekt zu kompensieren. Darüber hinaus wurden in 2021 zwar erhebliche Neueinstellungen vorgenommen, dies allerdings mit dem größten

Anteil in der Entwicklung. Üblicherweise ist in diesem Bereich die Anzahl der Bewerberinnen relativ gering.

Das spezielle Förderprogramm (High Potential Programm) des Unternehmens, welches sich auf den gesamten Basler Konzern bezieht, konnte auch im Covid-19 geprägten 2021 durchgeführt werden. Es wird beabsichtigt, die Hälfte der Programmplätze mit Frauen zu besetzen und setzt sich auch inhaltlich unter anderem mit der Frage der unterschiedlichen Geschlechterrollen in Führung auseinander. Ziel ist es, geeignete Führungskräfte zu identifizieren und zu fördern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen langfristig zu erhöhen. Im vergangenen Jahr wurden für das High Potential Programm sechs Mitarbeitende ausgewählt, darunter befanden sich fünf Frauen und ein Mann. Drei Mitarbeiterinnen dieses Programms sind mittlerweile in Führungspositionen gewechselt.

An dem unternehmensinternen Innovationswettbewerb 2021 haben elf Mitarbeitende (davon drei weiblich). Neun Mitarbeitende mit ihren Ideen teilgenommen. Neun Mitarbeiter:innen waren aus Ahrensburg, zwei kamen aus Mannheim.

Im Geschäftsjahr 2021 hat das Unternehmen 20 (VJ: 18) Mitarbeiter:innen beschäftigt, die unter das Schwerbehindertengesetz fallen.

Verantwortungsvolle Beschaffung / Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist für den Basler Konzern eine nicht verhandelbare Norm. Um sicherzustellen, dass der Basler Konzern in seinen Geschäftsbeziehungen in keiner Form Menschenrechtsverletzungen zulässt, werden die interne und externe Kommunikation sowie die entsprechenden Due Diligence Prozesse kontinuierlich ausgebaut und verbessert.

Ziel:

Ein Ziel ist die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in den Geschäftsbeziehungen des Basler Konzerns.

Zentrale Maßnahmen und Due-Diligence-Prozesse:

Die Basler Konzern hat zum Ende des Geschäftsjahres beschlossen, eine weiterentwickelte Unternehmenspolitik zu Konfliktmineralien einzuführen, um entlang der Lieferkette mehr Gewissheit über den Ursprung und die Förderungsbedingungen von Zinn, Tantal, Wolfram, Gold sowie Cobalt zu gewinnen. Die entsprechende Erklärung dazu kann online unter www.baslerweb.com/Investoren/Nachhaltigkeit abgerufen werden. Ziel der Erklärung und des mit ihr eingeführten Due Diligence Prozesses ist eine umfassende Überwachung der Lieferkette und die Verpflichtung der Lieferanten, ihrerseits entsprechende Sorgfaltspflichten einzuhalten. Der Basler Konzern übernimmt damit Verantwortung über das rechtlich erforderliche Maß hinaus, um zu verhindern, dass die in den Produkten enthaltenen Mineralien nicht aus Konflikt- und Hochrisikogebieten bezogen werden, in denen Menschenrechte missachtet und verletzt werden. Sollten im Rahmen der Überprüfung Verstöße offenbart werden oder sich als wahrscheinlich herausstellen, folgen daraus entsprechende Maßnahmen in Kooperation mit den Lieferanten.

Darüber hinaus sind im konzernweit gültigen Code of Conduct ebenfalls die Einhaltung der Menschenrechte oder weitergehender gesetzlicher Vorgaben verankert. Das umfasst nicht nur die eigenen Geschäftspraktiken des Basler Konzerns, sondern verpflichtet auch alle Geschäftspartner auf die Einhaltung grundlegender Menschenrechte. Höherer Standards und Verstöße können über das Hinweisgebersystem gemeldet werden (siehe hierzu auch Integrität und Compliance).

Ergebnis:

Die Unternehmenspolitik zu Konfliktmineralien wurde veröffentlicht und der entsprechende Überwachungsprozess für die Basler AG eingeführt. Im Laufe des Geschäftsjahres 2022 wird der Prozess konzernweit implementiert sowie alle infrage kommenden Zulieferer involviert und auf deren Einhaltung vertraglich verpflichtet. In künftigen Geschäftsberichten wird der Basler Konzern offen und transparent über bekannt gewordene Verstöße und veranlasste Korrekturmaßnahmen berichten.

Für das Geschäftsjahr 2021 sind der Basler AG keine Verstöße gegen Menschenrechte im Unternehmen oder dessen Geschäftstätigkeiten bekannt geworden.

Der vollständige „Code of Conduct“ ist auf folgender Internetseite des Unternehmens einsehbar:

www.baslerweb.com/de/unternehmen/investoren/nachhaltigkeit.

Soziales Engagement

Die Basler AG trägt gesellschaftliche Verantwortung. Dies gilt insbesondere für den Standort der Konzernzentrale in Ahrensburg, da dort die Mehrheit der Mitarbeiter:innen beschäftigt ist.

Ziel:

Ziel der Basler AG ist es, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vor Ort zu fördern und die Interessen lokaler Anspruchsgruppen zu berücksichtigen.

Zentrale Maßnahmen und Due-Diligence-Prozesse:

Der Basler AG fällt als einem der größten Arbeitgeber am Standort Ahrensburg eine zentrale Rolle für die lokale Wirtschaft und Gesellschaft zu. Diese nimmt das Unternehmen in unterschiedlichen Bereichen extern und intern wahr.

So bietet die Hauptniederlassung in Ahrensburg Workshops in Zusammenarbeit mit Schulen an, um das Interesse für die unterschiedlichen Berufsfelder des Konzerns zu wecken und als lokaler Arbeitgeber bereits frühzeitig auf sich aufmerksam zu machen. In diesen Bereich fällt auch die Spende von HuCon (Human Controlled Roboter) Sets durch das Unternehmen zur Förderung von Informatikunterricht an weiterführenden Schulen.

Weiterhin besteht eine Bildungspartnerschaft über die Wissenfabrik e.V., über welche das Projekt KiTec von der Basler AG gefördert wird. KiTec hilft Kindern in Kita, Grundschule und den ersten Jahren der weiterführenden Schulen dabei, Technik zu erleben, technische Zusammenhänge zu verstehen und mit altersgerechten Werkzeug- und Materialkisten selbst kreativ zu werden.

Die Basler AG unterstützt außerdem soziale Projekte wie „Wi mook dat“ bei der Arche in Billstedt.

Der Standort Mannheim organisierte 2021 für die gesamte Basler AG die Teilnahme am Mannheimer Firmenlauf.

Weitere feste Bestandteile des Jahresprogramms sind vom Unternehmen organisierte Hackathons für Nachwuchsprogrammierer:innen oder die Teilnahme am Girls Day.

Dr. Dietmar Ley, CEO des Unternehmens, ist im Vorstand des Fachverbands Robotik und Automation des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau VDMA tätig.

Weiterhin engagiert sich Hardy Mehl als Mitglied des Vorstands der Fachabteilung Industrielle Bildverarbeitung des VDMA und Arndt Bake als Mitglied des Vorstands der European Machine Vision Association (EMVA).

Ergebnis:

Durch ihr Engagement fördert die Basler AG die lokale und nationale Wirtschaft sowie Gesellschaft. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Nachwuchsarbeit.

Auch 2021 waren all diese Aktionen fest im Terminplan der Basler AG vorgesehen, aber einige davon mussten leider aufgrund von Covid-19 erneut abgesagt werden.

ANGABEN GEMÄSS VERORDNUNG (EU) 2020/852

Gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 sowie den relevanten Bestimmungen der zugeordneten delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 veröffentlicht der Basler Konzern erstmals die Anteile der taxonomiegeeigneten sowie nicht taxonomiegeeigneten Wirtschaftsaktivitäten auf Konzernebene.

Eine „taxonomiegeeignete Wirtschaftstätigkeit“ ist eine Wirtschaftstätigkeit, die in den nach Artikel 10 Absatz 3, Artikel 11 Absatz 3, Artikel 12 Absatz 2, Artikel 13 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 2 und Artikel 15 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2020/852 erlassenen delegierten Rechtsakten beschrieben ist, unabhängig davon, ob diese Wirtschaftstätigkeit alle in diesen delegierten Rechtsakten festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt.

Konzernweit, Absolutwerte in T€

Aktivitäten	Umsätze	(in %)	Investitionen	(in %)	Betriebsausgaben	(in %)
Taxonomiegeeignet (A)	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nicht taxonomiegeeignet (B)	214.728	100 %	15.725	100 %	85.450	100 %
Gesamt (A+B)	214.728	100 %	15.725	100 %	85.450	100 %

Qualitative Angaben gemäß Verordnung (EU) 2021/2178 Anhang I Abschnitt 1.2.

Erläuterungen zu den Bezugsgrößen:

Die Gesamtgrößen zu Umsatz, Investitionen und Betriebsaufwendungen wurden nach Maßgabe der Verordnung ermittelt, des Weiteren wird auf die Ausführungen in den veröffentlichten IFRS-Notes unter Punkt 3 „Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“ verwiesen.

Erläuterungen zur Bewertung der Taxonomieeignung:

Umsätze: Der Basler Konzern erwirtschaftete aufgrund seiner Produktpalette - als Hersteller von Industriekameras und Anbieter von Lösungen des maschinellen Sehens - im Geschäftsjahr 2021 keine Umsätze mit den in Anhang I und II zur Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 aufgeführten Wirtschaftsaktivitäten.

Diese umfassen derzeit nur diejenigen Branchen, die von der EU-Kommission als besonders bedeutsam für die Erreichung der Klimaneutralitätsziele erachtet werden, zum Beispiel die Erzeugung von Elektrizität, der Herstellung erneuerbarer Energietechnologien oder das Transportwesen.

Investitionen und Betriebsausgaben: Der Basler Konzern hat im Geschäftsjahr 2021 keine Investitionen oder Betriebsausgaben getätigt, die darauf abzielen die wirtschaftlichen Aktivitäten taxonomiegeeignet zu machen oder Erzeugnisse und Leistungen anderer, taxonomiegeeigneter Aktivitäten eingekauft, die mit einem entsprechenden Plan oder der Bewirtschaftung „grüner“ Vermögenswerte verbunden wären.

Alle der Definition der Taxonomie nach relevanten Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben wurden durch ein Team aus den Bereichen Accounting, Sustainability und Facility auf ihre Taxonomieeignung im Sinne der Verordnung und den zugehörigen delegierten Verordnungen überprüft.