

Basler Aktiengesellschaft Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Basler Aktiengesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Basler Aktiengesellschaft ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der Vorstandsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt.

Das Vergütungssystem soll insbesondere folgenden Aspekten Rechnung tragen:

- Nachhaltige und langfristige Perspektive
- Ertragsstärke
- Wachstum
- Eigenkapitalstärke
- Leistungsorientierung
- Effizienz in der Umsetzung
- Transparenz für alle Beteiligten

Daraus resultieren (unter anderem) folgende Anforderungen an das Vergütungssystem:

- Individuelle und angemessene Vergütung
- Ausrichtung auf nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung
- Aufteilung in fixe und variable Bestandteile
- Mehrjährige Bemessungsgrundlage
- Berücksichtigung positiver und negativer Entwicklungen
- Vermeidung von Fehlanreizen im Sinne unangemessener Risiken
- Relevante und anspruchsvolle Ziele und Kennzahlen
- Ausschluss nachträglicher Änderung der Erfolgsziele (mit Ausnahme von außergewöhnlichen Entwicklungen)

Das Vergütungssystem der Basler Aktiengesellschaft sieht zum einen eine Festvergütung vor, neben die zusätzliche Nebenleistungen treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage vor.

Mit dieser Vergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen abgegolten. Sofern für Mandate bei verbundenen Unternehmen eine Vergütung vereinbart wird, wird diese auf die Festvergütung angerechnet. Bei Mandaten bei Gesellschaften, bei denen es sich nicht um verbundene Unternehmen handelt oder für Funktionen in Verbänden oder ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft oder ein mit ihr verbundenes Unternehmen angehört, entscheidet über eine solche Anrechnung der Aufsichtsrat. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes, insbesondere denen der §§ 87, 87a AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. 2019 I S. 2637). Soweit einzelnen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK) nicht entsprochen wird, wird dies in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft gemäß § 161 AktG einschließlich einer Begründung erläutert werden.

Das neue Vergütungssystem gilt für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr.-Ing. Dietmar Ley und die Vorstandsmitglieder Herrn Hardy Mehl und Frau Ines Brückel ab dem 1. Januar 2025, sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen (Art, Höhe und Gewährungszeitpunkt) sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, einschließlich der Zielvorgaben für die variable Vergütung, abweichen oder neue Vergütungsbestandteile oder zusätzliche oder alternative Ziele einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Basler Aktiengesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, Pandemien, Naturkatastrophen oder ähnliche Sachverhalte, vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden und/oder weitere Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von dem Verhältnis der Vergütungsbestandteile zueinander führen.

2. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Aufwandshöchstbetrag aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen, etwaigen Sonderzuweisungen in die Bonusbank, aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die (theoretische) Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1,1 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils TEUR 935. Die Ziel-Gesamtvergütung inkl. Nebenleistungen beträgt weniger als die Hälfte der genannten Maximalvergütung. Die Begrenzungen gelten auch für neu hinzutretende Vorstandsmitglieder.

3. Darstellung des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzt, das dabei durch den Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats unterstützt wird. Hierzu entwickelt der

Nominierungsausschuss die Struktur und die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems und berichtet hierüber dem Aufsichtsratsplenium, um so dessen Diskussion und Beschlussfassung vorzubereiten. Sowohl der Nominierungsausschuss als auch das Aufsichtsratsplenium können dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Berater hinzugezogen werden.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig alle zwei Jahre sowie bei jeder anstehenden Vereinbarung einer Vorstandsvergütung durch den Nominierungsausschuss geprüft, der dem Aufsichtsrat ggf. Vorschläge für eine Anpassung des Vergütungssystems unterbreitet.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Im Rahmen der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat, unterstützt durch den Nominierungsausschuss, die bisherige Struktur der Vorstandsvergütung der Gesellschaft einer Angemessenheitsprüfung unterzogen. Ein externer Vergütungsexperte wurde nicht zu Rate gezogen.

In die ausführliche Befassung mit der Vorstandsvergütung ist insbesondere zum einen ein horizontaler Vergütungsvergleich eingeflossen, bei dem die Höhe der Ziel- als auch der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt wurden, die bei vergleichbaren börsennotierten und nicht-börsennotierten Gesellschaften und Wettbewerbern gezahlt werden. Der Vergleich erfolgte dabei unter Berücksichtigung von Jahresüberschuss, Umsatz, Umsatz-Rentabilität, Marktkapitalisierung und Mitarbeiterzahl des Basler-Konzerns.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat einen vertikalen Vergütungsvergleich angestellt, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Basler-Konzerns berücksichtigt wurden. Als maßgebliche Vergleichsgruppen wurden dabei die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie die Belegschaft aller deutschen Gesellschaften des Basler-Konzerns herangezogen.

Der Aufsichtsrat hat nach sorgfältiger Abwägung entschieden, die Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich festzulegen. Eine sinnvolle Differenzierung zwischen einzelnen Vorstandsmitgliedern ist nach Einschätzung des Aufsichtsrats in Anbetracht des Geschäftsmodells der Gesellschaft nicht zielführend. Eine Betrachtung des Gesamtvorstands entspricht nach Auffassung des Aufsichtsrats auch dem Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands am Besten.

Das Vergütungssystem sieht für verschiedene Parameter, die für die Höhe der Vergütung maßgeblich sind, gleichwohl Bandbreiten vor, innerhalb derer die für das einzelne Vorstandsmitglied maßgeblichen Werte festgesetzt werden können.

Das Vergütungssystem sieht im Rahmen der variablen Vergütung Zielvorgaben vor, die für jedes Jahr für die Vorstandsmitglieder vereinbart werden. Aus der Festlegung dieser Zielvorgaben folgt im Zusammenspiel mit den im Übrigen für diesen Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bestimmungen – eine Zielerreichung von 100 % unterstellt – die Zielvergütung für die variable Vergütung. Die Zielvergütung der variablen Vergütung bildet

zusammen mit den festen Vergütungsbestandteilen die Ziel-Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen von Aufsichtsratsplenium und Nominierungsausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied bei Vertragsschluss bzw. Vertragserneuerung individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung für die Vertragslaufzeit und die von diesem Zeitraum umfassten jeweils bevorstehenden Geschäftsjahre fest. Die Ziel-Gesamtvergütung ist dabei u. a. abhängig von:

- Aufgaben und Verantwortung
- Leistung
- Marktgegebenheiten
- Wirtschaftlicher Lage der Gesellschaft
- Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens
- Externem Vergleichsumfeld
- Interner Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei der variablen Vergütung wird der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

4. Feste und variable Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem sieht feste und variable Vergütungsbestandteile vor.

Für alle Vorstandsmitglieder der Basler Aktiengesellschaft, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, wurde ein gleicher prozentualer Anteil von der Ziel-Gesamtvergütung definiert, der als Basis für die Berechnung der variablen Vergütung dient. Dieser Anteil der variablen Vergütung wurde auf 25 % von der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt.

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile stellen sich danach (bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung) wie folgt dar:

Der Anteil der festen Vergütung liegt bei 75 % der Ziel-Gesamtvergütung zuzüglich Nebenleistungen und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung bei 25 % der Ziel-Gesamtvergütung, sofern die Jahresziele zu 100% erreicht werden.

Die genannten Anteile können aufgrund der Gewährung eines Teils der Zielvergütung der variablen Vergütung in Aktien sowie der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten

Nebenleistungen sowie bei etwaigen Neubestellungen und im Falle der Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch die variable Vergütung nur zeitanteilig gewährt.

4.1 Feste Vergütungsbestandteile

4.1.1 Fixgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein erfolgsunabhängiges Fixgehalt, welche in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird.

4.1.2 Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Bei diesen handelt es sich, neben dem Ersatz angemessener Auslagen, im Wesentlichen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien. Zudem wird für jedes Mitglied des Vorstands eine zusätzliche Unfallversicherung abgeschlossen. Die Steuerlast aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

4.2 Variable Vergütungsbestandteile / Finanzielle Leistungskriterien

Das Vergütungssystem sieht eine erfolgsbezogene variable Vergütung (Bonus) vor, welche von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr abhängt und welche zur Darstellung der geforderten Nachhaltigkeit und Langfristigkeit und der mehrjährigen Bemessungsgrundlage mittels einer Bonus-Bank verzögert über mehrere Jahre ausgezahlt wird. Ein Teil des Bonus wird den Vorstandsmitgliedern, sofern diese an dem Aktienplan teilnehmen, bis auf weiteres in Aktien der Gesellschaft gewährt.

4.2.1 Kennzahlen zur Erfolgsmessung

Die strategische Zielsetzung eines profitablen Wachstumsunternehmens und die grundsätzliche Entscheidung für eine eigenkapitalstarke Unternehmensfinanzierung führen zur Bemessung des Unternehmenserfolgs nach Profitabilität und Wachstum.

Als geeignete Kennzahl zur Messung der Profitabilität wird hier das Konzernergebnis vor Ertragsteuern (EBT) im Verhältnis zum Konzernumsatz angesehen.

$$\text{Profitabilität} = \frac{\text{EBT}}{\text{Konzernumsatz}}$$

Als geeignete Kennzahl für das Wachstum wird die prozentuale Steigerung der Konzernumsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr angesehen.

$$\text{Umsatzwachstum} = \frac{\text{Aktueller Konzernumsatz}}{\text{Vorjahreskonzernumsatz}} - 1$$

Das EBT und der Konzernumsatz bestimmen sich nach dem gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft für das jeweilige Geschäftsjahr.

4.2.2 Leistungskriterien (Zielvorgaben)

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres werden vom Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern für beide Kennzahlen (Profitabilität und Konzernumsatzwachstum) Erwartungswerte als Zielvorgaben vereinbart. Die Zielvorgabe für die Profitabilität orientiert sich dabei an der langfristigen Rentabilitätsersparung und soll über die Jahre eine große Konstanz aufweisen. Die Umsatzerwartung berücksichtigt auch mittel- und kurzfristige Einflüsse und wird daher von Jahr zu Jahr stärker schwanken. Beiden Kennzahlen ist gemein, dass sie der Sicherstellung der fortlaufenden Umsetzung der operativen und strategischen Ziele dienen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung sind.

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres werden für beide Kennzahlen Toleranzbreiten vereinbart, die den Bereich des normalen Geschäftsverlaufs beschreiben. Die Toleranz soll so bemessen sein, dass ihr unterer Eckwert den Übergang von einem grundsätzlich befriedigenden zu einem unbefriedigenden Ergebnis markiert. Umgekehrt beschreibt der obere Eckwert die Grenze zwischen einer guten und einer sehr guten Leistung.

Als Maß für die Zielerreichung dienen lineare Funktionen bezüglich Profitabilität und Wachstum: Diese Funktionen zeigen jeweils eine 100%ige Zielerreichung, wenn die nach dem Konzernabschluss festgestellten Werte für Profitabilität und Wachstum gerade den Erwartungswerten entsprechen. Sie zeigen eine 0%ige Zielerreichung, wenn die Erwartungswerte um die Toleranzbreite unterschritten werden. Sie werden negativ, wenn die Abweichungen nach unten noch größer ausfallen.

Profitabilität und Wachstum sind gleichermaßen wichtige Zielsetzungen. Im Zweifelsfall überwiegt die Forderung nach Profitabilität dem stetigen Wachstum. Ausbleibende Profitabilität soll daher nicht unbegrenzt durch Wachstum kompensiert werden können, sodass der Erfüllungsgrad für das Wachstumsziel bei 400 % begrenzt wird. Die Erfüllungsgrade werden mit 50 % zu 50 % ausgeglichen gewichtet. Die Addition beider entsprechend gewichteten Erfüllungsgrade für Profitabilität und Wachstum ergibt das Maß für die Gesamt-Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr.

Der Erfüllungsgrad und damit das Maß für die Gesamt-Zielerreichung ist auf -100 % bis +400 % begrenzt.

Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

4.2.3 Bonus

Die Gesamt-Zielerreichung (-100 % bis +400 %) wird mit dem oben definierten variablen Anteil der Ziel-Gesamtvergütung (25 % der vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung) multipliziert und ergibt damit den in Euro bemessenen Bonusanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das abgelaufene Geschäftsjahr. Demgemäß kann der Bonusanspruch zwischen -25 % der Ziel-Gesamtvergütung (Malus) und 75 % der Ziel-Gesamtvergütung betragen.

Werden die vereinbarten Ziele bezüglich Profitabilität und Wachstum über mehrere Jahre im Mittel erfüllt, so ergibt sich eine tatsächliche Gesamtvergütung in Höhe der Ziel-Gesamtvergütung. Werden die Ziele nachhaltig deutlich verfehlt, so kommt auf Dauer lediglich das Fixgehalt zur Auszahlung (75 % der Ziel-Gesamtvergütung). Im Falle einer mehrjährigen und signifikanten Übererfüllung der Profitabilitäts- und Wachstumsziele ergibt sich allmählich eine Gesamtvergütung von maximal 175 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Der so errechnete Bonusanspruch kommt nicht sofort zur Auszahlung. Um die geforderte Nachhaltigkeit und Langfristigkeit und mehrjährige Bemessungsgrundlage darzustellen, werden die Ansprüche mittels einer Bonus-Bank verzögert ausgezahlt und unterliegen dabei dem zwischenzeitlichen Risiko einer – auch substantiellen – Schmälerung durch eine nachträgliche Verschlechterung der Performanz. Für jedes Vorstandsmitglied wird ein gesondertes Konto für dessen Bonusansprüche geführt.

Der für das vergangene Geschäftsjahr errechnete Bonus oder Malus wird auf das individuelle Konto gebucht. Unter Berücksichtigung eines alten Saldos ergibt sich ein aktueller Kontostand. Sofern dieser Kontostand positiv ist, kommt ein Drittel des Saldos zur Auszahlung. Zwei Drittel werden auf neue Rechnung vorgetragen und im nächsten Jahr berücksichtigt. Negative Salden müssen durch positive Salden oder Bonuseinzahlungen kompensiert werden, bevor Auszahlungen aus der Bonus-Bank erfolgen können.

Der Auszahlungsbetrag ist zeitnah nach der Billigung des Konzernabschlusses frühestens mit der Auszahlung des Gehalts für den Monat März zur Zahlung fällig.

Endet die Vorstandsbestellung mit einem negativen Saldo in der Bonus-Bank des jeweiligen Vorstandsmitglieds, so wird dieser vom Unternehmen ausgeglichen. Im Gegenzug sehen die Anstellungsverträge im Falle eines positiven Saldos vor, dass dieser zunächst in der Bonus-Bank verbleibt und damit dem Minderungsrisiko in den Folgejahren, analog zu den Anspruchsberechnungen der verbleibenden Vorstandsmitglieder in diesen Jahren, unterliegt. Der Bonus-Bank werden nach Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aber keine neuen positiven Ansprüche zugeführt. Die Auszahlungen aus der Bonus-Bank erfolgen zu den für die verbleibenden Vorstandsmitglieder gültigen Regelterminen. Dabei kommt an den beiden auf das Ausscheiden des Vorstandsmitglieds folgenden Regelterminen jeweils ein Drittel des bei Auszahlung bestehenden Saldos zur Auszahlung und am dritten Regeltermin wird der dann bestehende Restsaldo ausgezahlt.

4.2.4 Gewährung von Aktien

Um einen besonderen Leistungsanreiz für die Vorstandsmitglieder zu schaffen und diese zu motivieren, langfristig an der Wertsteigerung des Unternehmens zu arbeiten, hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Vorstandsmitgliedern einen Teil des Bonus auf Basis eines Aktienplans in Aktien der Gesellschaft zu einem festgelegten Ausgabebetrag zu gewähren. Der Ausgabebetrag der für das jeweilige Geschäftsjahr zu gewährenden Aktien entspricht – vorbehaltlich einer etwaigen Anpassung auf Grundlage von Verwässerungsschutzbestimmungen – dem Mittelwert der Schlussauktionspreise der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel an den sechzig (60) Handelstagen in Frankfurt am Main vor dem Tag der letzten ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrats in dem dem jeweiligen Geschäftsjahr vorhergehenden Geschäftsjahr, mindestens aber dem auf eine Aktie entfallenden anteiligen Betrag

des Grundkapitals. Gemäß dem Aktienplan sind 50 % der variablen Vergütung oberhalb der 100%igen Zielerreichung in Aktien zu gewähren und in die Bonus-Bank (in Form eines virtuellen Aktiendepots) einzustellen. Die effektive Lieferung und Übertragung der Aktien erfolgt analog der Auszahlung der variablen Vergütung in bar zu einem Drittel entsprechend dem Stand des virtuellen Aktiendepots. Der Aktienplan hat eine Laufzeit von einem Jahr. Er verlängert sich jeweils um ein weiteres Geschäftsjahr, wenn der Aufsichtsrat nicht vor Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs dessen Beendigung beschließt. Durch die Laufzeitregelung weist der Aktienplan ein geeignetes Maß an Flexibilität auf. Der Aktienplan endet spätestens mit dem ihm zugrundeliegenden Vergütungssystem, sofern nicht in einem neuen Vergütungssystem die Weitergeltung beschlossen wird. Die Möglichkeit zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht, jährlich im Voraus zu entscheiden, ob es für das jeweilige Geschäftsjahr an dem laufenden Aktienplan teilnimmt. Im Geschäftsjahr 2025 hat die Entscheidung spätestens zwei Wochen nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über den Aktienplan zu erfolgen. Eine weitere Sperrfrist bezüglich des Haltens der Aktien wurde angesichts der Bonus-Bank nicht vorgesehen.

4.2.5 Außergewöhnliche Entwicklungen

Ein Vergütungssystem wird nie alle Eventualitäten realer Einflüsse abbilden können. Es soll so einfach wie möglich sein und wird daher bei außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Rahmenbedingungen an seine Grenzen stoßen. Insbesondere im Falle gravierender Krisen (z.B. Wirtschafts- oder Unternehmenskrisen, Pandemien, Naturkatastrophen etc.) oder auch bei nicht in der Gewinn- und Verlustrechnung abbildbaren Erfolgen des Vorstands (z. B. strategische Erfolge oder Abwenden bedrohlicher Situationen) kann ein starres Vergütungssystem kaum befriedigende Ergebnisse liefern.

Um dem begegnen und außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung tragen zu können, behält sich der Aufsichtsrat der Basler Aktiengesellschaft folgende Möglichkeiten vor:

- Verzögerte Auszahlung aus der Bonus-Bank (und dem virtuellen Aktiendepot)
- Sonderzuweisungen in die Bonus-Bank (und das virtuelle Aktiendepot)

Im Fall außergewöhnlich schwieriger Umstände, insbesondere auch wenn die Auszahlung von Boni im Hinblick auf die Beanspruchung von Belegschaft oder den Aktionären unangemessen erscheint, kann der Aufsichtsrat beschließen, anstehende Auszahlungen aus der Bonus-Bank (bzw. Lieferung von Aktien) auszusetzen oder zu verschieben. Der grundsätzliche Anspruch der Vorstandsmitglieder auf Auszahlung der variablen Vergütung (bzw. Lieferung der Aktien) bleibt dabei aber bestehen.

Im Fall ausgesprochen guter, deutlich über allen Erwartungen liegender Leistungen des Vorstands, insbesondere auch dann, wenn sich diese nicht unbedingt in der Gewinn- und Verlustrechnung abbilden, kann der Aufsichtsrat beschließen, Sonderzuweisungen in die Bonus-Bank (bzw. das virtuelle Aktiendepot) vorzunehmen. Diese Sonderzuweisungen stehen dann ebenso wie die regulären Boni im mehrjährigen Risiko, bevor sie über Jahre verteilt zur Auszahlung (bzw. zur Lieferung der Aktien) kommen. Die Sonderzuweisungen können individuell für jedes Vorstandsmitglied beschlossen werden. Sie sind pro Jahr auf maximal 50 % der

jährlichen Ziel-Gesamtvergütung abzüglich gewährter Nebenleistungen beschränkt. Somit begrenzt sich die Vorstandsvergütung bei außerordentlichen Ergebnissen auf maximal 225 % (175 % + 50 %) der Ziel-Gesamtvergütung. Entsprechend kann dies zu einer Abweichung von dem Verhältnis der Vergütungsbestandteile zueinander führen.

5. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dienstvertrag Herr Dr.-Ing. Dietmar Ley: Laufzeit über drei Jahre bis zum 31.12.2025
- Dienstvertrag Herr Hardy Mehl: Laufzeit über fünf Jahre bis zum 31.12.2026
- Dienstvertrag Frau Ines Brückel: Laufzeit über drei Jahre bis zum 31.12.2027

Die Dienstverträge werden nach Ablauf der Laufzeit erneuert, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Für den Fall, dass entweder vonseiten der Gesellschaft oder des Vorstandsmitglieds eine Wiederbestellung nicht gewollt ist oder der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freistellt.

Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die Gesellschaft eine Kündigung aus wichtigem Grund.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Ausscheiden aus dem Vorstand jeweils für den Zeitraum von eineinhalb Jahren einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Die Vorstandsmitglieder erhalten für diese Zeit eine Karenzentschädigung.

6. Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

Das Vergütungssystem sieht einen sog. Abfindungs-Cap vor. Danach ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt sind und grundsätzlich nicht mehr als die Summe der Ansprüche während der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages betragen können. Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (sog. Change of Control) sieht das Vergütungssystem nicht vor.