

## 11 NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG (§§ 315b bis 315c HGB)

### Über diesen Bericht

Der Basler Konzern ist gemäß dem Gesetz zur „Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) für das Geschäftsjahr 2020 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.

Die gemachten Angaben gelten hierbei generell für den gesamten Konzern. Der Konzern umfasst den im Geschäftsbericht beschriebenen Konsolidierungskreis (siehe Konzernanhang (IFRS) im Geschäftsbericht 2019, Kapitel Grundlagen der Konsolidierung). Konzepte, die nur auf einzelne Bereiche oder Standorte zutreffen, werden als solche gekennzeichnet.

Basler orientierte sich bei der Berichterstellung an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI Standards), welche als Rahmenwerk für die Identifikation wesentlicher Themen nach „GRI 101: Grundlagen“ und für die Beschreibung der Managementansätze nach „GRI 103: Managementansatz“ berücksichtigt wurden.

Die Weiterentwicklung konzernweit einheitlicher ESG-Standards wurde erst kürzlich beschlossen. Der Basler Konzern wird in naher Zukunft ein Rahmenwerk auswählen, das passgenau für die künftige Nachhaltigkeitsstrategie ist und in Anlehnung dieses Standards weitere Tätigkeiten in 2021 aufnehmen.

Die Identifikation wesentlicher nichtfinanzieller Themen im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB erfolgte in einem mehrstufigen Prozess unter Beteiligung von Geschäftsführung und Fachabteilungen. Die Ausarbeitung des Gesamtkonzepts erfolgte über eine Wesentlichkeitsanalyse, die unter Beteiligung der Geschäftsführung in einem kleinen Projektteam aufgestellt wurde. Anschließend wurden die Fachabteilungen hinzugezogen und die unter die jeweiligen Verantwortlichkeiten fallenden Themen detailliert ausgearbeitet. Für diesen

Bericht sind diejenigen Themen relevant, die große Bedeutung für Geschäftstätigkeit, -verlauf und -lage der Basler AG, sowie wesentliche Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben. Auf Grundlage dieser Anforderungen wurden die folgenden Berichtsinhalte ausgewählt.

<b>Nichtfinanzielle Aspekte</b>	<b>Sachverhalte, die gem. § 289c Abs. 3 HGB als wesentlich definiert sind</b>
Arbeitnehmerbelange	Arbeitssicherheit, Bindung & Qualifizierung von Mitarbeitern, Vielfalt & Chancengleichheit
Soziale Belange	Gesellschaftliche Verantwortung
Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Schutz der Menschenrechte im Unternehmen, Bekämpfung von Korruption und Bestechung im Unternehmen und in der Lieferkette
Umweltbelange	Betriebliches Umweltmanagement

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.

### Geschäftsmodell

Entscheidende Faktoren für die über 30-jährige Unternehmensentwicklung sind eine werteorientierte Unternehmenskultur, Identifikation von Chancen und Risiken, Wandlungsfähigkeit beizubehalten. Die Leidenschaft, kundenorientierte Innovationen voranzutreiben macht das Unternehmen nachhaltig zukunftsfähig. Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit sind wesentliche Marktwerte, für die Basler bei Kunden, Beschäftigten, Lieferanten, Partnern und anderen Stakeholdern steht.

Die Mission des Unternehmens ist es, Computer Vision Technologie für Applikationen zu entwickeln, die die Lebensqualität steigern. So kommen Bildverarbeitungskomponenten von Basler beispielsweise in Produktionsprozessen zur

Minimierung von Verschwendung, in der Halbleiter- und Elektronikproduktion, in der Medizintechnik zur Früherkennung von Krebserkrankungen, in der Intra-logistik 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.

### **Arbeitnehmerbelange**

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg der Basler AG. Aus diesem Grund legt das Management der Basler AG besonderen Wert darauf, seinen Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten sowie durch Aus- und Weiterbildung die passende Qualifizierung für anspruchsvolle Tätigkeiten sicherzustellen. Die Grundlage hierfür bildet ein sicheres Arbeitsumfeld in administrativen sowie gewerblichen Bereichen.

### **Arbeitssicherheit**

#### **Ziel:**

Basler gewährleistet die Sicherheit seiner Mitarbeitenden.

#### **Zentrale Maßnahmen & Due Diligence-Prozesse:**

Um das Wohlergehen der Beschäftigten sicherzustellen werden die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes befolgt. Sie sind im Arbeitssicherheitshandbuch schriftlich festgehalten und im Intranet für alle zugänglich. Weiterhin findet eine jährliche Schulung zur Arbeitssicherheit im gewerblichen Bereich 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 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 Mitarbeiter 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 Belegschaft zur Vermeidung von Gefahren zu erhöhen und dauerhaft zu sichern, werden Erstunterweisungen sowie regelmäßige Unterweisungen zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz durchgeführt. Ein Teil der Beschäftigten wird speziell für die Erste Hilfe sowie als Sicherheitsbeauftragte oder Brandschutz- und Evakuierungshelfer ausgebildet und regelmäßig geschult.

Außerdem arbeitet die Basler AG mit dem Fürstenberg Institut zusammen, welches das Unternehmen beim Gesundheitsmanagement unterstützt mit dem Schwerpunkt auf Prävention von Stressfaktoren beim Gesundheitsmanagement unterstützt.

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

Die Corona-Pandemie stellte auch den Basler Konzern 2020 vor große Herausforderungen unter anderem in Bezug auf die Arbeitssicherheit. Die Vermeidung der Übertragbarkeit von Viren auf die Beschäftigten hatte zu jeder Zeit oberste Priorität. Durch eine Vielfalt an Maßnahmen wurde erfolgreich das gesamte Team geschützt und zugleich der Geschäftsbetrieb voll aufrechterhalten. Neben strengen Hygiene-Vorschriften wurden Produktions- und Büroarbeitsplätze strikt voneinander getrennt. Für den Großteil der Bürotätigkeiten wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binnen zwei Wochen in die Lage versetzt, von zu Hause zu arbeiten.

**Ergebnisse:**

Durch die implementierten Maßnahmen und Prozesse erzielt die Basler AG einen hohen Grad an Sicherheit ihrer Belegschaft.

Die Krankenquote der Basler AG betrug in 2020 4,72 % (Vorjahr: 6,06 %).

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde lediglich ein Corona-Krankheitsfall bei Basler bekannt.

**Bindung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern****Ziel:**

Das Gewinnen und Halten qualifizierter Führungs- und Fachkräfte zur erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie des Unternehmens und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

**Zentrale Maßnahmen & Due Diligence-Prozesse:**

Die Zufriedenheit der Beschäftigten hat einen sehr hohen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Betriebszugehörigkeit und damit auf den Erfolg des Unternehmens. Von wesentlicher Bedeutung ist in diesem Zusammenhang eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Basler AG strebt deshalb an, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders zu fördern. Neben diversen Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und -orten bietet die Basler AG eine Notfall- und Sonderzeitenbetreuung für Kinder der Beschäftigten 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.

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. In 2020 betrug die Zahl der Auszubildenden 24 (VJ: 23).

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik des Basler Konzerns ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch interne und externe Schulungen, Lehrgänge, „On-the-Job-Training“ oder durch Selbststudium. Einmal jährlich werden Entwicklungsgespräche mit den Beschäftigten des Konzerns geführt (bisher noch mit Ausnahme der neu akquirierten Unternehmen Basler China und Silicon Software), in denen Entwicklungsziele zwischen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin und Führungskraft vereinbart werden. Der Fortschritt wird regelmäßig überprüft.

**Ergebnisse:**

Aufgrund der implementierten Maßnahmen konnte die Basler AG die angemessene Qualifikation seiner Mitarbeitenden und ein attraktives Arbeitsumfeld gewährleisten. Darüber hinaus wurden neue Mitarbeitende hierdurch gewonnen. Die Mitarbeiterzufriedenheit spiegelt sich unter anderem in der niedrigen Fluktuationsrate von 2,07 % (VJ: 1,13 %) wider.

2020 waren durchschnittlich 857 (VJ: 853) Mitarbeitende im Konzern beschäftigt, davon sind 37,67 % (Vorjahr: 36,85 %) weiblich. Auf Vollstellen-Äquivalente umgerechnet belief sich die durchschnittliche Mitarbeiterzahl auf 808 (Vorjahr: 806).

Der Aufwand für Weiterbildung des Basler Konzerns betrug 394 T€ im Geschäftsjahr 2020 (Vorjahr: 680 T€), dieser wurde temporär durch die Corona-Pandemie negativ beeinflusst.

**Vielfalt und Chancengleichheit****Ziel:**

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

Aufsichtsrat und Vorstand haben im März 2018 (vor den Akquisitionen von Silicon Software und Basler China) beschlossen, dass eine Frauenquote von 30 % bei Bereichsleitungen sowie auch auf Abteilungsleitungs-Ebene der Basler AG spätestens bis Ende 2021 erreicht werden soll.

### **Zentrale Maßnahme & Due-Diligence-Prozesse:**

Die Belegschaft des Unternehmens ist durch eine Vielfalt an Herkunftsländern und Kulturen geprägt. Um die Integration von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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. Es werden Projekte mit internationaler Beteiligung aufgesetzt und durch Social Events unterstützt. Ein Großteil der Kommunikation des Unternehmens wird in deutscher und englischer Sprache abgebildet.

Im Rahmen der Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Aufsichtsrat Ziele für die Erreichung von Geschlechterquoten in Aufsichtsrat und Vorstand festzulegen. Der Aufsichtsrat hat auf seiner Sitzung im März 2018 beschlossen, dass bis auf Weiteres in Aufsichtsrat und Vorstand zwar eine Erhöhung der Frauenquote angestrebt wird, diese jedoch nicht zwingend erreicht werden muss.

Das Unternehmen bietet ein spezielles Förderprogramm (High Potential Programm) an, um talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Führungsaufgaben zu qualifizieren. Im Programmdurchlauf 2020 wurde der Schwerpunkt des international aufgelegten Programms auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen gelegt.

Mit Prof. Dr. Mirja Steinkamp sowie Dorothea Brandes beträgt die Frauenquote im Aufsichtsrat der Basler AG zurzeit über 30 %. Der Vorstand besteht aktuell aus vier männlichen Vertretern.

In der Konzernzentrale in Ahrensburg wird dem Thema Arbeit und Integration eine hohe Bedeutung beigemessen. Es gibt einen Betriebsrat sowie eine Behindertenvertretung. Der barrierefreie Ausbau des Unternehmens wird konsequent 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.

Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands ist die Bereichsleitung bzw. die leitenden Angestellten und darunter folgt die Abteilungsleitung. Zum 31.12.2020 waren bei der Basler AG 27,27 % (VJ: 33,33 %) weibliche leitende Angestellte sowie 20,00 % (VJ: 21,05 %) Abteilungsleiterinnen beschäftigt. Für den Konzern wurden noch keine Zielgrößen definiert. 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 zwei Jahren geschuldet, bei denen überwiegend Männer in Führungspositionen tätig sind. Die Möglichkeiten im Rahmen des organischen Wachstums über den kurzen Zeitraum waren nicht ausreichend, um diesen Effekt zu kompensieren. Darüber hinaus wurden in 2020 aufgrund der Corona-Pandemie Neueinstellungen eingebremst und der Management-Fokus auf die Sicherheit und Stabilität der Organisation gelegt.

Das spezielle Förderprogramm (High Potential Programm), welches sich auf den gesamten Basler Konzern bezieht, konnte auch im Covid-19 geprägten Jahr 2020 durchgeführt werden. Es wird beabsichtigt, die Hälfte der Programmplätze mit Frauen zu besetzen und sich auch inhaltlich unter anderem

mit der Frage Diversität und Führung auseinander zu setzen. 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 vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt, darunter befanden sich zwei Frauen und zwei Männer.

Gewinnerin des jährlich ausgeschriebenen Innovationswettbewerbs war 2020 erstmals eine weibliche Mitarbeiterin aus der Niederlassung in Ahrensburg. Unternehmensweit hatten sich 20 Beschäftigte beworben, von denen drei weiblich waren.

### **Sozialbelange**

#### **Gesellschaftliche Verantwortung**

Die Basler AG trägt gesellschaftliche Verantwortung. Dies gilt insbesondere für den Standort der Konzernzentrale in Ahrensburg, da dort die Mehrheit der Mitarbeiter 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 & Due-Diligence-Prozesse:**

Dem Konzern fällt als einem der größten privaten Arbeitgeber am Standort Ahrensburg eine zentrale Rolle für die lokale Wirtschaft und Gesellschaft zu. Diese nimmt er in unterschiedlichen Bereichen extern aber auch intern wahr.

So bietet die Hauptniederlassung in Ahrensburg Workshops an Schulen an, um das Interesse für die unterschiedlichen Berufsfelder des Konzerns zu wecken und als lokaler Arbeitgeber bereits frühzeitig auf sich aufmerksam zu machen.

Die Basler AG, Ahrensburg, nimmt jährlich am Girls Day teil, richtet Hackathons für Nachwuchsprogrammierer aus, sowie weitere soziale Projekte wie „Wi mook dat“ oder „Kinder helfen Kindern“ mit der Teilnahme am „Hamburger Commercial Bank Run“ im Sommer 2019.

Dr. Dietmar Ley, CEO des Unternehmens, ist ehrenamtlich im Hochschulrat der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hamburg sowie im Vorstand des Fachverbands Robotik und Automation des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau VDMA tätig.

Weiterhin engagiert sich Dr. Klaus-Henning Noffz als Vorsitzender des Vorstands der Fachabteilung Industrielle Bildverarbeitung des VDMA.

#### **Ergebnis:**

Durch ihr gesellschaftliches Engagement fördert die Basler AG die lokale Wirtschaft. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Nachwuchsarbeit.

Auch 2020 waren all diese Aktionen fest im Terminplan der Basler AG vorgesehen, aber viele davon mussten leider aufgrund von Corona abgesagt werden.

#### **Achtung der Menschenrechte & Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

#### **Ziel:**

Ziel dieser Konzepte ist die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie Korruption und Bestechung in der Lieferkette der Basler AG.

#### **Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:**

Die Konformität der Geschäftstätigkeiten des Konzerns mit gesetzlichen Vorgaben und Menschenrechten sowie die Ablehnung von Korruption und Bestechung sind für die Basler AG selbstverständlich. Daher hat der Konzern einen „Code of Conduct“ erarbeitet, der in der Konzernzentrale bereits eingeführt und geschult wurde und im kommenden Geschäftsjahr weiter ausgerollt wird.

*Die Basler AG und die mit ihr verbundenen Unternehmen, nehmen auf Basis der Unternehmenswerte am fairen Wettbewerb teil. Basler legt Wert auf Integrität, Vertrauen sowie respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander, intern und extern. Basler übernimmt Verantwortung, indem man die Folgen unternehmerischer Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessensausgleich herbeiführt. Die Basler Gruppe respektiert daher im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit, der Umsetzung ihrer Strategie und der Erreichung ihrer Ziele geltendes Recht und erwartet das Gleiche von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ihren Geschäftspartnern. Unsere Unternehmenskultur wird auch von dem verantwortungsbewussten und ethischen Handeln jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters getragen.*

*Ungesetzliches Verhalten kann erheblichen wirtschaftlichen Schaden verursachen. Bereits der Anschein einer Rechtsverletzung kann die Marktposition der Basler Gruppe beeinträchtigen. Die Konsequenzen des eigenen Handelns sind daher auch daran zu messen, wie sie sich auf den Ruf der Basler Gruppe als vertrauenswürdiger Geschäftspartner und die Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Geschäftsführung auswirken.*

*Jedes Handeln muss daher auf einem klaren Verständnis der rechtlichen Vorschriften, der unternehmensinternen Vorschriften und gemeinsamen Wertvorstellungen beruhen. Alle Organe, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Basler Gruppe sind verpflichtet, diesen Code of Conduct einzuhalten. Dabei kommt insbesondere den Organen und Führungskräften Vorbildfunktion zu. Gleichzeitig haben sie die Aufgabe, die Einhaltung des Code of Conduct durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzufordern und sie dabei zu unterstützen.*

*Dieser Code of Conduct beschreibt den Rahmen dafür, wie die vorstehend genannten Grundsätze bei der täglichen Arbeit umzusetzen sind. Die Regeln des Code of Conduct erleichtern die Einhaltung rechtlicher Vorschriften und interner Regelungen. Sie können jedoch keine vollständige Sammlung der Pflichten aller Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, darstellen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher verpflichtet, sich in Zweifelsfällen kompetenten Rat einzuholen. Dafür stehen die Führungskräfte und Fachabteilungen zur Verfügung.*

*(Auszug aus dem Code of Conduct der Basler AG)*

Für folgende Themen gibt der Basler Code of Conduct Handlungsanweisungen:

1. Einhaltung der Gesetze
2. Integrität und Unternehmensführung (Arbeitssicherheit, Belästigung, Diskriminierung, fairer Umgang, Meinungsfreiheit, Datenschutz)
3. Verhalten im Wettbewerb (Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit, Einladungen, Geschenke, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Handelskontrollen, Außenhandelsrecht, Insiderhandel)
4. Arbeitsbedingungen
5. Umweltschutz
6. Schutz von Unternehmensvermögen, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

#### **Ergebnis:**

Die Schulungen in den Auslandsniederlassungen zum „Code of Conduct“ konnten nicht wie geplant 2020 vorangebracht und mussten aufgrund von Covid-19 zeitlich nach hinten verschoben werden.

Für das Geschäftsjahr 2020 sind der Basler AG weder Fälle von Korruption und Bestechung, noch Verstöße gegen Menschenrechte im Unternehmen bekannt geworden.

#### **Umweltbelange**

##### **Betriebliches Umweltmanagement**

Basler nimmt seine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den nachfolgenden Generationen an und ergreift Maßnahmen, um die Emission von Treibhausgasen zu reduzieren und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Näheres regelt die Erklärung der Basler AG zur Umweltpolitik.

**Ziel:**

Die Basler AG möchte einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz leisten und diesen kontinuierlich weiterentwickeln.

**Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse:**

Als zentrale und kontinuierliche Maßnahme gilt die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein umweltbewusstes Handeln bei der Arbeit und im Alltag.

Der Betrieb der Produktionsstätten und Verwaltungsgebäude benötigt Energie. Dies verursacht neben Kosten auch klimaschädliche Emissionen in Form von CO<sub>2</sub> und anderen Klimagasen. Auch wenn die Herstellung von Kameras im Branchenvergleich verhältnismäßig wenig energieintensiv ist, wird Basler wegen der gesamtgesellschaftlichen Relevanz des Themas in der neuen ESG-Strategie einen Schwerpunkt auf die Verringerung des CO<sub>2</sub>-Abdrucks des Unternehmens legen.

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 gewährleistet, dass diese eine möglichst hohe Energieeffizienz aufweisen, wie z. B. durch die Umrüstung bestehender Leuchten in vielen Bereichen auf LED. Weiterhin wird der sich augenblicklich in der Umsetzung befindliche Anbau des Firmengebäudes in Ahrensburg nach den neusten technischen Standards ausgeführt.

In der Produktion verwendet die Basler AG nur Gefahrstoffe (z.B. Lötpaste), soweit dies notwendig ist. Vor der Verwendung dieser Stoffe wird eine Substitutionsprüfung durchgeführt, d.h. es wird geprüft, ob es umweltverträglichere Alternativen gibt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Basler AG sowie der anderen deutschen Standorte sortieren den Müll, welcher innerhalb der Büroräume und Produktionsflächen entsteht. Metallschrott, Platinen und Kunststoffe werden in gesondert gekennzeichneten Abfallbehältern gesammelt und von zertifizierten Fachbetrieben entsorgt.

Dank modernster Videokonferenzsysteme kann die Kommunikation mit den Tochterunternehmen oder auch Kunden und Lieferanten effizienter gestaltet und so gleichzeitig Dienstreisen verringert werden.

Weiterhin hat die Basler AG in Ahrensburg im Sommer 2020 erneut an der Ahrensburger Aktion „Stadtradeln“ teilgenommen. Ziel dieser Aktion ist es, für mehr Klimaschutz und Lebensqualität in den Kommunen, privat und beruflich möglichst viele Kilometer mit dem Fahrrad zurückzulegen.

**Ergebnis:**

Die Basler AG erfüllt die gesetzlichen Vorgaben bezüglich Emissionen, Energieverbrauch und Gefahrgut und stellt - wo möglich und notwendig - auf neueste Technologien um. Weiterhin wurde 2020 der Grundstein für eine unternehmensweite ESG-Strategie mit dem Schwerpunkt der langfristigen Reduktion des CO<sub>2</sub>-Abdrucks beschlossen. Diese wird 2021 umgesetzt und in kommenden Berichten sukzessive näher erläutert.

In 2020 hat der Basler Konzern einmal mehr bewiesen, dass der Erfolg des Unternehmens auch mit weniger Reisetätigkeit und der Abbildung vieler Meetings über digitale Tools sichergestellt werden kann, auch wenn sich dieser niedrige Stand nach der erfolgreichen Bekämpfung von Covid-19 sicher nicht auf Dauer wird fortsetzen lassen.