

**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES
VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die Basler Aktiengesellschaft, Ahrensburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Basler Aktiengesellschaft, Ahrensburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, den 30. März 2026

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin

Christina Marquardt
Wirtschaftsprüferin

I. Vorbemerkungen

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat der Basler Aktiengesellschaft (nachfolgend „**Gesellschaft**“ und gemeinsam mit allen (un-)mittelbaren Tochtergesellschaften nachfolgend „**Konzern**“) einen jährlichen Vergütungsbericht zu erstellen, der bestimmten gesetzlichen Anforderungen entsprechen muss. Die Abschlussprüfer:Innen haben zu prüfen, dass der Vergütungsbericht alle nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG vorgeschriebenen Angaben enthält und darüber einen Prüfungsvermerk zu erstellen. Der von den Abschlussprüfer:Innen in diesem Sinn geprüfte Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 (nachfolgend „**Berichtsjahr**“) gewährte und geschuldete Vergütung.¹

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde, wie schon auch die Vergütungsberichte für die Vorjahre, von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 23. Mai 2025 mit großer Mehrheit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dies als Bestätigung des bei den Vergütungsberichten in der Vergangenheit angewendeten Formats. Es wird daher weitgehend auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Berichtsjahr beibehalten.

Bezüglich der Zusammensetzung des Vorstands der Gesellschaft hat es im Laufe des Berichtsjahrs folgende Veränderung gegeben: Frau Ines Brückel ist zum 1.1.2025 als Vorstand Finanzen (Chief Financial Officer, CFO) eingetreten. Herr Dr. Dietmar Ley (Vorstandsvorsitzender (Chief Executive Officer, CEO)) ist zum Ende des Berichtsjahrs aus dem Vorstand ausgeschieden. Zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) wurde ab 1.1.2026 Herr Hardy Mehl berufen. Herr Dr. Kai Jens Ströder besetzt ab 1.1.2026 die neu geschaffene Position des Chief Technical Officers (CTO).

Bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat es im Laufe des Berichtsjahrs folgende Veränderung gegeben: Herr Alexander Jürn ist zum 08.10.2025 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Dr. Holger Singpiel ist zum 26.11.2025 in den Aufsichtsrat eingetreten.

II. Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands

1. Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands durch die Aktionäre

Das nachstehend näher beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 27. März 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen; es wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 23. Mai 2025 rückwirkend zum 1. Januar 2025 gebilligt.

In den nachfolgenden Ausführungen zum Vergütungssystem und zur Vorstandsvergütung ist zu beachten, dass es im Jahr 2025 und in den darauffolgenden Jahren noch Zahlungen gegeben hat bzw. geben wird, die aus dem früheren Vergütungssystem stammen. Diese betreffen mehrjährige variable Vergütungsbestandteile, die bis zum Ende ihrer Laufzeit unverändert fortgeführt und ausbezahlt werden.

Das frühere Vergütungssystem galt vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2024 und entsprach in seinen Grundzügen dem Vergütungssystem 2025.

¹ Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

2. Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Basler AG 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 der Basler AG sieht zum einen eine Festvergütung, neben der zusätzliche Nebenleistungen treten und zum anderen eine erfolgsbezogene variable Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage vor.

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.

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.

3. Vergütungssystem des Vorstands im Berichtsjahr im Überblick

Für alle Vorstandsmitglieder der Basler AG 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, die Nebenleistungen sowie die variable Vergütung nur zeitanteilig gewährt.

3.1. Feste Vergütungsbestandteile

3.1.1. Festvergütung – Höhe; Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bilden die Festvergütungsbestandteile die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen. Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die vorgenannten allgemeinen Grundzüge.

Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands betrug im Berichtsjahr:

Vorstandsmitglied	Festvergütung (in T€)
Dr. Dietmar Ley	367
Hardy Mehl	323
Ines Brückel	294

3.1.2. 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. Die Nebenleistungen sollen als Ergänzung der Festvergütung marktübliche Leistungen beinhalten, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können.

Der Wert des jeweiligen Dienstwagens sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, wird im Rahmen der unten dargestellten Maximalvergütung als Nebenleistung berücksichtigt.

3.2. Variable Vergütungsbestandteile

3.2.1. Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; allgemeines Vorgehen

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 in Aktien der Gesellschaft gewährt.

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind

darauf gerichtet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Dies erfolgt insbesondere durch die Anknüpfung an die nachstehend dargestellten Kennzahlen.

3.2.2. 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 seitens der Gesellschaft das Konzernergebnis vor Ertragsteuern (EBT) im Verhältnis zum Konzernumsatz angesehen.

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

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

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

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

3.2.3. 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.

3.2.4. 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 substanziellen – Schmälerung durch eine nachträgliche Verschlechterung der Performance. 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.

3.2.5. 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. Dieser 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 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 aktuellen 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 hatte originär eine Laufzeit für die Jahre 2021 bis einschließlich 2024 und wurde darüberhinausgehend zunächst nicht verlängert. Der aktuelle Aktienplan 2025 wurde vom Aufsichtsrat am 27. März 2025 beschlossen. Er gilt für das Geschäftsjahr 2025 und verlängert sich jeweils um ein weiteres Geschäftsjahr, wenn vom Aufsichtsrat nicht vor Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs dessen Beendigung beschlossen wird. Eine weitere Sperrfrist bezüglich des Haltens der Aktien wurde angesichts der Bonus-Bank nicht vorgesehen.

3.2.6. Außergewöhnliche Entwicklungen

Um außergewöhnlichen Entwicklungen (z.B. Wirtschafts- oder Unternehmenskrisen, Pandemien, Naturkatastrophen etc.) angemessen begegnen und Rechnung tragen zu können, hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft folgende Möglichkeiten:

- Verzögerte Auszahlung aus der Bonus-Bank (und dem virtuellen Aktiendepot)
- Sonderzuweisungen in die Bonus-Bank (und das virtuelle Aktiendepot), begrenzt auf maximal 50% der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung abzüglich gewährter Nebenleistungen pro Jahr.

4. 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. Die theoretische Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden T€ 1.100 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils T€ 935. Das Zielgehalt inkl. Nebenleistungen beträgt weniger als die Hälfte der genannten Maximalvergütung. Die Begrenzungen gelten auch für neu hinzutretende Vorstandsmitglieder.

5. Leistungen im Falle der 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.

III. Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr

1. Ermittlung der variablen Vergütung

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder betrifft die Auszahlungen aus der Bonusbank mit Stand 31. Dezember 2024 (nach den Zuführungen für das Geschäftsjahr 2024). In den Saldo ist, wie oben ausgeführt, jedoch nicht nur die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 eingeflossen, sondern auch diejenige für frühere Geschäftsjahre. In Anbetracht des auf drei Jahre angelegten Zeitraums für die Einstellung der jeweiligen variablen Vergütung in die Bonusbank erachten Vorstand und Aufsichtsrat es für sachgerecht, in Bezug auf die Erreichung der Zielvorgaben (Leistungskriterien) einen Zeitraum von drei Jahren vor dem jeweiligen Berichtsjahr in die folgende Darstellung einzubeziehen.

Auf dieser Grundlage ergibt sich in Bezug auf die Erreichung der Zielvorgaben Folgendes:

Bemessungsgröße	Berechnung	Ziel- vorgabe	Toleranz- vorgabe	Ist- Werte	Erfüllungs- grad
2022					
Profitabilität	EBT / Konzernumsatz	10,0%	± 2,0%	10,41%	120,40%
Konzernumsatzwachstum	(Konzernumsatz / Vorjahreskonzernumsatz) – 1	21,0%	± 5,0%	26,77%	215,33%
Gesamt-Zielerreichung	(Erfüllungsgrad Konzernumsatzwachstum x 50%) + (Erfüllungsgrad Profitabilität x 50%)				167,86%
2023²					
Profitabilität	EBT / Konzernumsatz	-	-	-	-
Konzernumsatzwachstum	(Konzernumsatz / Vorjahreskonzernumsatz) – 1	-	-	-	-
Gesamt-Zielerreichung	(Erfüllungsgrad Konzernumsatzwachstum x 50%) + (Erfüllungsgrad Profitabilität x 50%)				-
2024					
Profitabilität	EBT / Konzernumsatz	8,5%	± 2,0%	-6,53%	-651,47%
Konzernumsatzwachstum	(Konzernumsatz / Vorjahreskonzernumsatz) – 1	13,0%	± 5,0%	-9,55%	-350,92%
Gesamt-Zielerreichung	(Erfüllungsgrad Konzernumsatzwachstum x 50%) + (Erfüllungsgrad Profitabilität x 50%)				-501,25%

² Aufsichtsrat und Vorstand haben auf Initiative des Vorstands am 29. März 2023 vereinbart, dass aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung der im Vergütungssystem für den Vorstand normalerweise vorgesehene, zunächst in die Bonus-Bank einzustellende variable Gehaltsanteil i.H.v. 25% des Zielgehalts ersatzlos entfällt; für das Geschäftsjahr 2023 wurden daher keine Bemessungsgrößen festgelegt/ermittelt.

Ausgehend von diesen Zielvorgaben ergibt sich daraus im Berichtsjahr folgende variable Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder als gewährte und geschuldete Vergütung:

	Dr. Dietmar Ley	Hardy Mehl
Zielgehalt 2024	475.719,00 €	418.633,00 €
freiwilliger Verzicht 10%	-47.571,90 €	-41.863,30 €
Zielgehalt 2024 neu ³	428.147,10 €	376.769,70 €
Anteil Variabel	25%	25%
Variabel Absolut ⁴	0,00 €	0,00 €
Sonderzuweisung als Übererfüllung	0,00 €	0,00 €
Über-/Untererfüllung	-107.036,78 €	-94.192,43 €
Aktienquote	50%	50%
Kurs Aktie gemäß Aktienprogramm	19,01 €	19,01 €
Bonusbank cash 01.01.2024	328.712,22 €	297.302,43 €
Bonusbank Stück Aktien 01.01.2024	5.477	5.114
Auszahlung cash April 2025 ⁵	-109.564,40 €	-99.094,47 €
Zuteilung Stück Aktien 2024	-1.826	-1.705
Wert der Aktien bei Zuteilung	21.473,76 €	20.050,80 €
Zuführung Variabel 2024 ⁴	0,00 €	0,00 €
davon cash	0,00 €	0,00 €
davon Stück Aktien	0	0
Bonusbank 31.12.2024	288.553,33 €	263.013,05 €
davon cash	219.147,82 €	198.207,96 €
davon Stück Aktien	3.651	3.409
Auszahlung cash 2025	-73.049,27 €	-66.075,66 €
Zuteilung Stück Aktien 2025	-1.217	-1.136
Wert der Aktien bei Zuteilung	10.478,37 €	9.780,96 €

³ Die Mitglieder des Vorstands haben aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung für das Geschäftsjahr 2024 auf 10% ihres Fixgehalts verzichtet.

⁴ Der Aufsichtsrat hat am 27. März 2025 festgelegt, dass die variable Vergütung für 2024 mit „Null“ angesetzt wird.

⁵ Bzgl. der grundsätzlich zeitnah nach Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 fälligen cash-Auszahlungsbeträge aus der Bonusbank wurde zwischen der Gesellschaft und dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zur Schonung der Liquidität der Gesellschaft die Stundung bis zum April 2025 vereinbart.

Für den bereits zum 31.12.2023 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschiedenen Arndt Bake und den zum 31.12.2024 ausgeschiedenen Alexander Temme ergeben sich hieraus im Berichtsjahr aufgrund ihrer vorangegangenen Vorstandstätigkeit folgende Auszahlungen aus der Bonusbank sowie Zuteilung von Aktien der Gesellschaft:

	Arndt Bake	Alexander Temme
Zielgehalt 2024	-	380.575,00 €
freiwilliger Verzicht 10%	-	-38.057,50 €
Zielgehalt 2024 neu ⁶	-	342.517,50 €
Anteil Variabel	-	25%
Variabel Absolut ⁷	-	0,00 €
Sonderzuweisung als Übererfüllung	0,00 €	0,00 €
Über-/Untererfüllung	-	-85.629,38 €
Aktienquote	-	50%
Kurs Aktie gemäß Aktienprogramm	-	19,01 €
Bonusbank cash 01.01.2024	269.938,01 €	160.856,80 €
Bonusbank Stück Aktien 01.01.2024	4.572	3.398
Auszahlung cash 2024	-89.979,34 €	-53.612,60 €
Zuteilung Stück Aktien 2024	-1.524	-1.133
Wert der Aktien bei Zuteilung	17.922,24 €	13.324,08 €
Zuführung Variabel 2024 ⁷	0,00 €	0,00 €
davon cash	0,00 €	0,00 €
davon Stück Aktien	0	0
Bonusbank 31.12.2024	237.901,15 €	150.301,85 €
davon cash	179.958,67 €	107.244,20 €
davon Stück Aktien	3.048	2.265
Auszahlung cash 2025	-89.979,34 €	-35.748,07 €
Zuteilung Stück Aktien 2025	-1.524	-755
Wert der Aktien bei Zuteilung	12.689,84 €	6.500,55 €

⁶ Siehe Fußnote 3

⁷ Siehe Fußnote 4.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

2.1. Tabellarische Darstellung

Mit den nachfolgenden Tabellen wird die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Berichtsjahr dargestellt. Darunter ist die im Berichtsjahr zugeflossene Vergütung sowie die Vergütung zu verstehen, die nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) noch nicht zugeflossen ist.

Dr. Dietmar Ley Vorstandsvorsitzender (CEO) Datum Eintritt: 1998 / Datum Austritt: Ende 2025				
Art der Zuwendung	2025 (in T€)	2025 (in %)	2024 (in T€)	2024 (in %)
Festvergütung	367	79,5	321 ⁸	69,0
Nebenleistungen	9	2,0	12	2,6
Summe	376	81,5	333	71,6
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	73	15,8	110 ⁹	23,6
übertragene Aktien	10	2,3	21	4,6
Summe	459	99,6	464	99,8
Vorsorgeaufwand	2	0,4	1	0,2
Gesamtvergütung	461	100,0	465	100,0

Hardy Mehl Vorstand Commercial (CCO) und Operations (COO) Datum Eintritt: 2014				
Art der Zuwendung	2025 (in T€)	2025 (in %)	2024 (in T€)	2024 (in %)
Festvergütung	323	74,8	283	65,4
Nebenleistungen	31	7,2	30	6,9
Summe	354	82,0	313	72,3
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	66	15,3	99	22,9
übertragene Aktien	10	2,3	20	4,6
Summe	430	99,5	432	99,8
Vorsorgeaufwand	2	0,5	1	0,2

⁸ Die Mitglieder des Vorstands haben aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung für 2024 auf 10% ihres Fixgehaltes verzichtet.

⁹ Siehe Fußnote 5. Die Beträge sind als im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG in die Darstellung einbezogen. Für Herrn Mehl gilt Entsprechendes.

Gesamtvergütung	432	100,0	433	100,0
------------------------	------------	--------------	------------	--------------

Ines Brückel Vorstand Finanzen (CFO) Datum Eintritt: 2025				
Art der Zuwendung	2025 (in T€)	2025 (in %)	2024 (in T€)	2024 (in %)
Festvergütung	294	94,2	-	-
Nebenleistungen	18	5,8	-	-
Summe	312	100,0	0	0
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	-	-	-	-
übertragene Aktien	-	-	-	-
Summe	312	100,0	0	0
Vorsorgeaufwand	0	0,0	-	-
Gesamtvergütung	312	100,0	0	0

2.2. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile / Einhaltung der Maximalvergütung

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht. Wie aus der vorstehenden Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Einzelnen zu ersehen ist, wurde zudem die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung (vgl. dazu oben Ziffer II. 4.) in Bezug auf die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung jeweils eingehalten.

2.3. Abweichungen vom Vergütungssystem

Nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG hat der Vergütungsbericht Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu enthalten.

Der Aufsichtsrat hat am 27. März 2025 festgelegt, dass die Malusregelung wegen außergewöhnlich schwierigen und nicht vorhersehbaren gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen bei gleichzeitig hervorragender Leistung des Vorstands bei der Krisenbewältigung für 2024 nicht zur Anwendung kommt, sondern die variable Vergütung für 2024 mit „Null“ angesetzt wird.

2.4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 in T€	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 in T€	Veränderung 2025 ggü. 2024 in T€ in %	Veränderung 2024 ggü. 2023 in T€ in %	Veränderung 2023 ggü. 2022 in T€ in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in T€ in %
Vorstandsmitglieder¹⁰						
Dr. Dietmar Ley	461	465	-3,6 -0,8	-108 -18,4	53 9,9	2 0,4
Hardy Mehl	432	433	-1,2 -0,3	-6 -1,1	98 21,7	16 3,7
Ines Brückel	312	n/a ¹¹	n/a n/a	n/a n/a	n/a n/a	n/a n/a
Arbeitnehmer						
Ø Arbeitnehmer der Basler AG ¹²	84,7	75,3	9,4 12,4	-3,4 -4,3	2,8 3,7	2,4 3,3
Ertragsentwicklung						
Vorsteuerergebnis Basler AG	6.212	7.310	-1.098 -15,0	15.374 >139,2	-39.708 -138,5	25.983 970,2
Vorsteuerergebnis Konzern	16.231	-12.615	28.846 >100	7.556 -37,5	-48.502 -171,2	375 1,3

¹⁰ Bzgl. der Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern wird auf die Vergütungsberichte der entsprechenden Vorjahre verwiesen.

¹¹ Frau Brückel ist zum 01.01.2025 in den Vorstand eingetreten.

¹² Errechnet auf Basis aller FTE, ausgenommen Mitglieder des Vorstands, leitende Angestellte und Sales-Mitarbeiter mit variablen Vergütungsbestandteilen.

IV. Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats

1. Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Aktionäre

Das bisher in § 12 der Satzung der Gesellschaft niedergelegte System für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Abs. 3 AktG wurde in der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 durch Beschluss der Hauptversammlung bestätigt und mit Beschluss der Hauptversammlung vom 23. Mai 2022 beginnend mit dem Geschäftsjahr 2022 um ein Sitzungsgeld in Höhe von T€ 1,0 je Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung ergänzt. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Mai 2023 wurde sodann (ausschließlich) die Zahlungsweise der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder modifiziert. Diese erfolgte zuvor nachschüssig nach Ablauf eines Geschäftsjahres und zukünftig (anteilig) nachschüssig nach Ablauf eines jeden Quartals. Hierfür wurde § 12 Abs. 1 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft neu gefasst und § 12 der Satzung der Gesellschaft um einen neuen Absatz 4 ergänzt. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 23. Mai 2025 wurde die Satzung dahingehend geändert, dass in § 12 der Satzung nicht mehr die konkrete Vergütung angegeben wird, sondern festgelegt ist, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Vergütung erhalten, deren Einzelheiten und deren Höhe von der Hauptversammlung bewilligt werden. Die Bewilligung gilt, bis die Hauptversammlung etwas anderes beschließt. Die Hauptversammlung hat am 23. Mai 2025 das nachfolgend näher beschriebene System für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschlossen.

2. Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft

Gemäß § 12 der Satzung der Gesellschaft wird die Höhe der jährlichen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung festgesetzt. Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 DCGK sind keine erfolgsabhängigen Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung sowie variable Vergütung in Form des Sitzungsgeldes stärken die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leisten so ebenfalls einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Bei der Bemessung der Fixvergütung werden der für die Ausübung des Amtes zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

3. Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert. Die nachfolgend dargestellte Vergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so einen mittelbaren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (vgl. § 113 Abs. 3 Satz 3 i.V.m. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG). Sie incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die Förderung der Geschäftsstrategie (vgl. 113 Abs. 3 Satz 3 i.V.m. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem entsprechend der Empfehlung in G.17 DCGK der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (vgl. D.5 DCGK), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der/des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt wird.

4. Vergütungsbestandteile

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird gemäß Hauptversammlungsbeschluss vom 23. Mai 2025 für ihre Tätigkeit bis zu einer abweichenden Beschlussfassung der Hauptversammlung eine Vergütung nach folgenden Regelungen gezahlt:

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält nach Abschluss eines Geschäftsjahres eine feste Vergütung in Höhe von T€ 17,0 (bisher T€ 16,5), der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche, feste Vergütung in Höhe von T€ 51,0 (bisher: T€ 49,5), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende in Höhe von T€ 25,2 (bisher: T€ 24,5).

Für die Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrates erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates eine zusätzliche Vergütung:

- Die zusätzliche Vergütung für die Vorsitzende des Prüfungsausschusses beträgt T€ 20,4 (bisher: T€ 19,8) und für jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses T€ 6,8 (bisher: T€ 6,6).
- Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitzenden des Nominierungsausschusses beträgt gerundet T€ 7,7 (bisher: T€ 7,4) und für jedes andere Mitglied des Nominierungsausschusses gerundet T€ 2,6 (bisher: T€ 2,5).
- Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitzenden eines anderen Ausschusses beträgt gerundet T€ 7,7 (bisher: T€ 7,4) und für jedes andere Mitglied eines solchen Ausschusses gerundet T€ 2,6 (bisher: T€ 2,5).
- Eine etwaig anfallende Umsatzsteuer wird gesondert ausgewiesen, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrates berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder als variable Vergütung ein Sitzungsgeld in Höhe von gerundet T€ 1,0 je Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung; zudem werden den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen erstattet.

Ist ein Aufsichtsratsmitglied zur selben Zeit in mehreren Ausschüssen Mitglied oder Vorsitzender, so erhält es für jede Ausschusstätigkeit eine zusätzliche Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehören oder deren (stellvertretenden) Vorsitz nicht während eines vollen Geschäftsjahres innegehabt haben, erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat der entsprechenden Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung; dies setzt bei Ausschusstätigkeiten voraus, dass der Ausschuss im entsprechenden Zeitraum getagt hat.

V. Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

1. Insgesamt gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

in T€ (gerundet)	2025	2024	2023	2022
Basisvergütung	141,3	140,0	136,1	140,0
Vergütung für Ausschusstätigkeit	46,2	45,4	45,4	45,4
Sitzungsgelder	42,6	47,0	45,0	45,0
Gesamt	230,1	232,4	226,5	230,4

2. Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsmitglied	Basisvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt
	in T€ (gerundet)	in %	in T€ (gerundet)	in %	in T€ (gerundet)	in %	in T€ (gerundet)
Norbert Basler	50,4	69,2	14,3	19,6	8,1	11,2	72,8
Horst W. Garbrecht	24,9	74,3	2,5	7,5	6,1	18,2	33,6
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	16,8	35,3	22,7	47,6	8,1	17,1	47,6
Lennart Schulenburg	16,8	53,1	6,7	21,2	8,1	25,7	31,6
Tanja Schley	16,8	73,4	0,0	0,0	6,1	26,6	22,9
Alexander Jürn	14,0	73,4	0,0	0,0	5,1	26,6	19,0
Dr. Holger Singpiel	1,6	61,5	0,0	0,0	1,0	39,5	2,6

3. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 in T€	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 in T€	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021	
	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats¹³										
Norbert Basler	72,8	72,5	0,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	14,2
Horst W. Garbrecht	33,6	34,0	-0,4	-1,3	0,0	0,0	3,2 ¹⁴	10,4 ¹⁵	11,8	62,1
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	47,6	47,8	-0,2	-0,4	0,0	0,0	1,0	2,1	10,5	28,9
Lennart Schulenburg	31,6	31,1	0,5	1,7	0,0	0,0	11,1 ¹⁶	55,5 ¹⁵	20,0	n/a
Tanja Schley	22,9	23,5	-0,6	-2,6	9,6 ¹⁷	69,1 ¹⁶	13,9	n/a	n/a	n/a
Alexander Jürn	19,0	23,5	-4,5 ¹⁷	-19,0	9,6 ¹⁹	69,1 ¹⁸	13,9	n/a	n/a	n/a
Dr. Holger Singpiel	2,6 ¹⁹	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Arbeitnehmer	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ø Arbeitnehmer der Basler AG ²⁰	84,7	75,3	9,4	12,4	-3,4	-4,3	2,8	3,7	2,4	3,3
Ertragsentwicklung	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Vorsteuerergebnis Basler AG	6.212	7.310	-1.098	-15,0	15.374	>139,2	-39.708	-138,5	25.983	970,2
Vorsteuerergebnis Konzern	16.231	-12.615	28.846	>100	7.556	-37,5	-48.502	-171,2	375	1,3

¹³ Bzgl. der Angaben zu ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern wird auf die Vergütungsberichte der entsprechenden Vorjahre verwiesen

¹⁴ Der Anstieg ist dem Umstand geschuldet, dass Herr Garbrecht im Geschäftsjahr 2023 erstmals ganzjährig das Amt des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden inne hatte.

¹⁵ Der Anstieg ist dem Umstand geschuldet, dass Herr Schulenburg im Geschäftsjahr 2022 nur für etwas mehr als sieben Monate dem Aufsichtsrat angehört hat.

¹⁶ Der Anstieg ist dem Umstand geschuldet, dass Frau Schley im Geschäftsjahr 2023 nur für etwas mehr als sieben Monate dem Aufsichtsrat angehört hat.

¹⁷ Der Rückgang ist dem Umstand geschuldet, dass Herr Jürn im Geschäftsjahr 2025 nur für zehn Monate dem Aufsichtsrat angehört hat.

¹⁸ Der Anstieg ist dem Umstand geschuldet, dass Herr Jürn im Geschäftsjahr 2023 nur für etwas mehr als sieben Monate dem Aufsichtsrat angehört hat.

¹⁹ Herr Dr. Singpiel gehört seit dem 26.11.2025 dem Aufsichtsrat an.

²⁰ Siehe Fußnote 11.