

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der Basler AG erklären nach pflichtgemäßer Prüfung, dass im Geschäftsjahr 2024 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“ oder „DCGK“) in der Fassung vom 28.04.2022 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird:

B. BESETZUNG DES VORSTANDS

B1

Zum 01.01.2025 hat es einen Wechsel im Vorstand gegeben. Herr Alexander Temme hat das Unternehmen zum 31.12.2024 verlassen. Frau Ines Brückel wurde zum 01.01.2025 in den Vorstand der Basler AG berufen und stellt fortan zusammen mit Herrn Dietmar Ley sowie Herrn Hardy Mehl den Vorstand.

B.3

Die Berufung von Herrn Alexander Temme zum Vorstand erfolgte zum 01.01.2021 abweichend für vier Jahre bis zum 31.12.2024. So stellte das Unternehmen sicher, dass die Verträge der Vorstände zeitversetzt auslaufen und zu keinem Zeitpunkt über zwei Personalien gleichzeitig in diesem Gremium entschieden werden muss.

C. ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

C.2

Der Aufsichtsrat legt keine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder nach Punkt C.2 DCGK fest, da der Aufsichtsrat es – in Übereinstimmung mit dem Vorstand – nicht für sachdienlich erachtet, wenn bei der Kandidatenauswahl bestimmte Kandidaten nur aufgrund ihres Lebensalters ausgeschlossen werden, obwohl sie in der konkreten Entscheidungssituation ansonsten am besten für das Amt geeignet erscheinen.

G. VERGÜTUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

G.1

Das Vergütungssystem der Basler AG sieht finanzielle Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile vor. Nichtfinanzielle Leistungskriterien finden Anwendung in der Unternehmenssteuerung, sie werden jedoch nicht als Basis zur Ermittlung der variablen Vergütungsbestandteile herangezogen.

G.6, G7, G.10

Das Vergütungssystem des Vorstands basiert auf einem „Bonusbanksystem“, das wie folgt aufgesetzt ist:

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

Der so errechnete Bonusanspruch kommt nicht direkt zur Auszahlung. Um die geforderte Langfristigkeit und mehrjährige Bemessungsgrundlage darzustellen, werden die Ansprüche mittels einer Bonus-Bank verzögert ausgezahlt und unterliegen dabei dem zwischenzeitlichen Risiko einer substanziellen Schmälerung durch eine nachträgliche Verschlechterung der Performanz. Für jeden Vorstand 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.

Um einen besonderen Leistungsanreiz für den Vorstand zu schaffen und diesen zu motivieren, langfristig an der Wertsteigerung des Unternehmens zu arbeiten, hat der Aufsichtsrat beschlossen, einen Teil des Bonus in Aktien zu wandeln. Seit 2018 wird ein individuell fixierter prozentualer Anteil des etwaigen zukünftigen Anspruchs auf variable Vergütung oberhalb von 100 % Zielerreichung in Aktien gewährt. Hierbei kommt analog das bereits beschriebene Bonus-Bank-Verfahren zur Anwendung.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus dem Fixgehalt (75 % des Zielgehalts) und der Auszahlung aus der Bonus-Bank zusammen.

Werden die vereinbarten Ziele bezüglich Profitabilität und Wachstum über mehrere Jahre im Mittel erfüllt, so ergibt sich eine tatsächliche Gesamtvergütung in Höhe des Zielgehalts. Werden die Ziele nachhaltig deutlich verfehlt, so kommt auf Dauer lediglich das Fixgehalt zur Auszahlung (75 % des Zielgehalts).

Im Falle einer mehrjährigen und signifikanten Übererfüllung der Profitabilitäts- und Wachstumsziele ergibt sich allmählich eine Gesamtvergütung von maximal 175 % des Zielgehalts.

Der Aufsichtsrat hält das Vergütungssystem für angemessen und langfristig ausgerichtet. Es beugt zudem Interessenkonflikten und Fehlanreizen bestmöglich vor. Das Vergütungssystem wird im Lagebericht des Geschäftsberichts unter Punkt 10 detailliert erläutert. Es orientiert sich in vielen Aspekten am Corporate Governance Kodex, weicht jedoch leicht von dessen Empfehlungen in den Punkten G.6, G.7 und G.10 ab:

G.6 UND G.7

Diesen Empfehlungen wird bewusst nicht entsprochen. Stattdessen gibt es einen jährlich durchgeführten ausgeprägten Strategieprozess, in dem sich Aufsichtsrat und Vorstand über die mittel- und langfristigen Unternehmensziele einigen und hieraus die kurzfristig orientierten Ziele für die variable Vergütung ableiten.

G.10

Das Unternehmen hält eine Quote von 50 % der variablen Vergütung oberhalb des Zielniveaus (Übererfüllung) in Form von Aktien für angemessen. Sowohl das Einbuchen als auch die Auszahlung in die Bonus-Bank erfolgt analog zu dem Verfahren für die variable Vergütung in Geld. Der sich jährlich ergebende Saldobetrag wird jedes Jahr jeweils zu einem Drittel ausgezahlt und zu zwei Dritteln vorgetragen.

Ahrensburg, 27. März 2025

Dr. Dietmar Ley	Hardy Mehl	Ines Brückel
CEO	CCO/COO	CFO

Norbert Basler	Horst W. Garbrecht	Lennart Schulenburg	Prof. Dr. Mirja Steinkamp
Aufsichtsrats- vorsitzender	Stellvertr. Auf- sichtsratsvorsitzender	Aufsichtsrat	Aufsichtsrätin

Tanja Schley	Alexander Jürn
Aufsichtsrätin	Aufsichtsrat