

Basler Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

I. Vorbemerkungen

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat der Basler Aktiengesellschaft (nachfolgend „**Gesellschaft**“ und gemeinsam mit allen (un-)mittelbaren Tochtergesellschaften nachfolgend „**Basler-Konzern**“) einen jährlichen Vergütungsbericht zu erstellen, der bestimmten gesetzlichen Anforderungen entsprechen muss. Der Abschlussprüfer¹ hat zu prüfen, dass der Vergütungsbericht alle nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG vorgeschriebenen Angaben enthält und darüber einen Prüfungsvermerk zu erstellen. Der vom Abschlussprüfer 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 2023 (nachfolgend „**Berichtsjahr**“) gewährte und geschuldete Vergütung.²

Wie schon der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 in der Hauptversammlung am 23. Mai 2022 wurde auch der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 26. Mai 2023 mit großer Mehrheit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dies als Bestätigung des bei den Vergütungsberichten für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 angewendeten Formats. Es wird daher weitgehend auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Berichtsjahr beibehalten.

Bezüglich der Zusammensetzung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat es im Laufe des Berichtsjahrs folgende Veränderungen gegeben:

- Herr Arndt Bake (vormals Vorstand Marketing (CMO)) ist zum Ende des Berichtsjahrs aus dem Vorstand ausgeschieden.
- Frau Dorothea Brandes sowie Herr Dr. Marco Grimm als Arbeitnehmervertreter sind aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden; an ihrer Stelle sind Frau Tanja Schley sowie Herr Alexander Jürn in den Aufsichtsrat eingetreten.

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

² 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.

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 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen; es wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 rückwirkend zum 1. Januar 2021 gebilligt.

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 vor, neben die zusätzliche Nebenleistungen treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem 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

Im Berichtsjahr bestand die den Mitgliedern des Vorstands im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährte und geschuldete Vergütung aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen.

Für alle Vorstandsmitglieder der Basler AG, 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.

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	357
Alexander Temme	285
Arndt Bake	285
Hardy Mehl	314

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 bis auf Weiteres 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 Ergebnis vor Ertragsteuern (EBT) im Verhältnis zum Umsatz angesehen.

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

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

$$\text{Umsatzwachstum} = \frac{\text{Aktueller Umsatz}}{\text{Vorjahresumsatz}} - 1$$

Das EBT und der Umsatz bestimmen sich nach dem gebilligten und geprüften 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 Umsatzwachstum) Erwartungswerte als Zielvorgaben vereinbart. Die Zielvorgabe für die Profitabilität orientiert sich dabei an der langfristigen Rentabilitätserwartung 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 Erfüllungs-

grade 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 Feststellung 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 Main vor dem Tag der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über den aktuell gültigen Aktienplan, 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 für die Jahre 2021 bis einschließlich 2024. Er verlängert sich jeweils um ein weiteres Geschäftsjahr, wenn der Aufsichtsrat nicht vor Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs dessen Beendigung beschließt. Jedes Vorstandsmitglied hat jedoch das Recht zu entscheiden, ob er an dem laufenden Aktienplan nach Ablauf der Laufzeit weiter teilnimmt. Entscheidet sich das Vorstandsmitglied gegen eine weitere Teilnahme, hat es keinen Anspruch auf Wiederaufnahme in den Aktienplan in den folgenden Geschäftsjahren. 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 2022 (nach den Zuführungen für das Geschäftsjahr 2022). In den Saldo ist, wie oben ausgeführt, jedoch nicht nur die variable

Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 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	Zielvorgabe	Toleranzvorgabe	Ist-Werte	Erfüllungsgrad
2020					
Profitabilität	EBT / Umsatz	8,5%	± 2,0%	11,98%	273,79%
Umsatzwachstum	(Umsatz / Vorjahresumsatz) – 1	4,3%	± 5,0%	5,25%	118,95%
Gesamt-Zielerreichung	(Erfüllungsgrad Umsatzwachstum x 50%) + (Erfüllungsgrad Profitabilität x 50%)				196,37%
2021					
Profitabilität	EBT / Umsatz	8,5%	± 2,0%	13,02%	325,97%
Umsatzwachstum	(Umsatz / Vorjahresumsatz) – 1	4,0%	± 5,0%	25,97%	400% (Kappung)
Gesamt-Zielerreichung	(Erfüllungsgrad Umsatzwachstum x 50%) + (Erfüllungsgrad Profitabilität x 50%)				362,99%
2022					
Profitabilität	EBT / Umsatz	10,0%	± 2,0%	10,41%	120,40%
Umsatzwachstum	(Umsatz / Vorjahresumsatz) – 1	21,0%	± 5,0%	26,77%	215,33%
Gesamt-Zielerreichung	(Erfüllungsgrad Umsatzwachstum x 50%) + (Erfüllungsgrad Profitabilität x 50%)				167,86%

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

	Dr. Dietmar Ley	Alexander Temme	Arndt Bake	Hardy Mehl
Zielgehalt 2022	356.789,25 €	380.575,00 €	380.575,00 €	412.686,50 €
Anteil Variabel	25%	25%	25%	25%
Variabel Absolut	149.729,10 €	159.710,96 €	159.710,96 €	173.186,77 €
Sonderzuweisung als Übererfüllung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Übererfüllung	60.531,79 €	64.567,21 €	64.567,21 €	70.015,15 €
Aktienquote	50%	50%	50%	50%
Kurs Aktie gemäß Aktienprogramm ³	19,01 €	19,01 €	19,01 €	19,01 €
Bonusbank cash 01.01.2022	560.390,47 €	170.751,32 €	416.212,56 €	461.703,47 €
Bonusbank Stück Aktien 01.01.2022	9.936	5.100	7.740	8.742
Auszahlung cash März 2022	-186.796,82 €	-56.898,10 €	-138.737,52 €	-153.920,17 €
Zuteilung Stück Aktien 2022	-3.312	-1.701	-2.580	-2.913
Zuführung Variabel 2022	149.729,10 €	159.710,96 €	159.710,96 €	173.186,77 €
davon cash	119.465,18 €	127.431,98 €	127.431,98 €	138.170,35 €
davon Stück Aktien	1.592	1.698	1.698	1.842
Bonusbank 31.12.2022	649.244,99 €	338.179,17 €	535.277,60 €	591.779,36 €
davon cash	493.058,83 €	241.285,20 €	404.907,02 €	445.953,65 €
davon Stück Aktien	8.216	5.097	6.858	7.671
Auszahlungsbeträge März 2023	216.415,00 €	112.726,39 €	178.425,87 €	197.259,79 €
davon Auszahlung cash 2023 ⁴	164.346,61 €	80.428,40 €	134.969,01 €	148.651,22 €
davon Zuteilung Stück Aktien 2023	2.739	1.699	2.286	2.557

³ Nach dem Beschluss der Hauptversammlung vom 23. Mai 2022 über die Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und die Ausgabe neuer Aktien an die Aktionäre der Gesellschaft im Verhältnis 1:2.

⁴ Bzgl. dieser grundsätzlich zeitnah nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 fälligen cash-Auszahlungsbeträge wurde zwischen der Gesellschaft und dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zur Schonung der Liquidität der Gesellschaft die Stundung bis zum Januar 2024 vereinbart. Sie sind als im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gleichwohl in die nachfolgende Darstellung einbezogen.

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				
Art der Zuwendung	2023 (in T€)	2023 (in %)	2022 (in T€)	2022 (in %)
Festvergütung	357	60,9	268 ⁵	50,3
Nebenleistungen	12	2,0	14	2,6
Summe	369	63,0	282	52,9
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	216 ⁶	36,9	250	46,9
hiervon in Aktien	2.739 Aktien à € 19,01 ⁷		1.104 Aktien à € 57,03	
Summe	585	99,8	532	99,8
Vorsorgeaufwand ⁸	1	0,2	1	0,2
Gesamtvergütung	586	100,0	533	100,0

Alexander Temme Vorstand Vertrieb (CCO) Datum Eintritt: 2021				
Art der Zuwendung	2023 (in T€)	2023 (in %)	2022 (in T€)	2022 (in %)
Festvergütung	285	69,3	285	73,3
Nebenleistungen	12	2,9	14	3,6
Summe	297	72,3	299	76,9
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	113	27,5	89	22,9
hiervon in Aktien:	1.699 Aktien à € 19,01		567 Aktien à € 57,03	
Summe	410	99,8	388	99,8
Vorsorgeaufwand	1	0,2	1	0,3
Gesamtvergütung	411	100,0	389	100,0

⁵ Herr Dr. Ley hat im Geschäftsjahr 2022 ein mehrmonatiges Sabbatical genommen; seine in diesem Geschäftsjahr ansonsten zu zahlende Festvergütung hätte T€ 357 betragen.

⁶ Vgl. insoweit die Anmerkungen in Fußnote 4. Für die übrigen Mitglieder des Vorstands gilt Entsprechendes.

⁷ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 3. Für die übrigen Mitglieder des Vorstands gilt Entsprechendes.

⁸ Hierbei handelt es sich um Zahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Für die übrigen Mitglieder des Vorstands gilt Entsprechendes.

Arndt Bake Vorstand Marketing (CMO) Datum Eintritt: 2011 / Datum Austritt: Ende 2023				
Art der Zuwendung	2023 (in T€)	2023 (in %)	2022 (in T€)	2022 (in %)
Festvergütung	285	57,8	285	56,7
Nebenleistungen	29	5,9	29	5,8
Summe	314	63,7	314	62,4
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	178	36,1	188	37,4
hiervon in Aktien:	2.286 Aktien à € 19,01		860 Aktien à € 57,03	
Summe	492	99,8	502	99,8
Vorsorgeaufwand	1	1	1	0,2
Gesamtvergütung	493	100,0	503	100,0

Hardy Mehl Vorstand Finanzen (CFO) und Operations (COO) Datum Eintritt: 2014				
Art der Zuwendung	2023 (in T€)	2023 (in %)	2022 (in T€)	2022 (in %)
Festvergütung	314	57,8	310	56,5
Nebenleistungen	31	5,7	29	5,3
Summe	345	63,5	339	61,7
variable Vergütung / Auszahlung aus Bonusbank	197	36,3	209	38,1
hiervon in Aktien:	2.557 Aktien à € 19,01		971 Aktien à € 57,03	
Summe	542	99,8	548	99,8
Vorsorgeaufwand	1	0,2	1	0,2
Gesamtvergütung	543	100,0	549	100,0

Daneben hat der bereits zum 31.12.2020 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschiedene John P. Jennings im Berichtsjahr aufgrund seiner vorangegangenen Vorstandstätigkeit eine Auszahlung aus der Bonusbank von T\$ 172 (ausschließlich *cash*) erhalten.

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 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden..**) 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.

Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung im ersten Quartal des Berichtsjahrs war eine Festlegung der Zielvorgaben für die variable Vergütung nach Maßgabe des Vergütungssystems für den Vorstand (vgl. dazu oben Ziffer **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden..**) weder praktikabel noch sinnvoll. Aufsichtsrat und Vorstand haben daher auf Initiative des Vorstands am 29. März 2023 vereinbart, im Berichtsjahr von den unter Ziffer **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden..** dargestellten Vorgaben des Vergütungssystems für den Vorstand derart abzuweichen, dass lediglich die Fixkomponente des Zielgehalts zur Auszahlung kommt und der im Vergütungssystem für den Vorstand normalerweise vorgesehene, zunächst in die Bonus-Bank einzustellende variable Gehaltsanteil i.H.v. 25% des Zielgehalts ersatzlos entfällt.

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 in T€	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 in T€	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		
			in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	
Vorstandsmitglieder									
Dr. Dietmar Ley	586	533	53	9,9	2	0,4	32	6,4	
Alexander Temme	411	389	22	5,7	70	21,9	319	n/a ⁹	
Arndt Bake	493	503	-10	-2,0	89	21,5	61	17,3	
Hardy Mehl	543	549	-6	-1,1	98	21,7	16	3,7	
Arbeitnehmer	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	
Ø Arbeitnehmer der Basler AG ¹⁰	78,7	75,9	2,8	3,7	2,4	3,3	-1,4	-1,9	
Ertragsentwicklung	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	
Vorsteuerergebnis Basler AG	-11.047	28.661	-39.708	-138,5	25.983	970,2	-2.081	-43,7	
Vorsteuerergebnis Basler-Konzern	-20.171	28.331	-48.502	-171,2	375	1,3	7.542	36,9	

⁹ Herr Temme ist erst zum 01.01.2021 in den Vorstand eingetreten.

¹⁰ Errechnet auf Basis aller FTE, ausgenommen Mitglieder des Vorstands, leitende Angestellte und Sales-Mitarbeiter mit variablen Vergütungsbestandteilen, sowie (für das Berichtsjahr) unter Berücksichtigung von Abfindungszahlungen im Rahmen des Kostensenkungsprogramms.

IV. Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats

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

Das in § 12 der Satzung der Gesellschaft niedergelegte, nachstehend näher beschriebene 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.

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 ausschließlich, also zu 100%, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet 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. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG). Sie incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 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 des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt wird.

4. Vergütungsbestandteile

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird 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€ 16,5, der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche, feste Vergütung in Höhe von T€ 49,5, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende in Höhe von T€ 24,5.

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

- Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt T€ 19,8 und für jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses T€ 6,6.
- Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitzenden des Nominierungsausschusses beträgt gerundet T€ 7,4 und für jedes andere Mitglied des Nominierungsausschusses gerundet T€ 2,5.
- Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitzenden eines anderen Ausschusses beträgt gerundet T€ 7,4 und für jedes andere Mitglied eines solchen Ausschusses gerundet T€ 2,5.
- Eine etwaig anfallende Umsatzsteuer wird gesondert erstattet, 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 (seit Beginn des Geschäftsjahres 2022) ein Sitzungsgeld in Höhe von 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)	2023	2022	2021
Basisvergütung	136,1	140,0	140,0
Vergütung für Ausschusstätigkeit	45,4	45,4	45,4
Sitzungsgelder	45,0	45,0	n/a
Gesamt	226,5	230,4	185,4

2. Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsmitglied	Basisvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt in T€ (gerundet)
	in T€	in %	in T€ (gerundet)	in %	in T€	in %	
Norbert Basler	49,5	68,3	14,0	19,3	9,0	12,4	72,5
Horst W. Garbrecht	24,5	72,1	2,5	7,4	7,0	20,6	34,0
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	16,5	34,5	22,3	46,7	9,0	18,8	47,8
Lennart Schulenburg	16,5	53,1	6,6	21,2	8,0	25,7	31,1
Tanja Schley (ab 26. Mai 2023)	9,9	71,2	0	0	4,0	28,8	13,9
Alexander Jürn (ab 26. Mai 2023)	9,9	71,2	0	0	4,0	28,8	13,9
Dorothea Brandes (bis 26. Mai 2023)	6,6	68,8	0	0	3,0	31,3	9,6
Dr. Marco Grimm (bis 28. Februar 2023)	2,8	73,7	0	0	1,0	26,3	3,8

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats								
Norbert Basler	72,5	72,5	0	0	9,0	14,2	4,7	8,0
Horst W. Garbrecht	34,0	30,8	3,2 ¹¹	10,4 ¹¹	11,8	62,1	1,2	6,7
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	47,8	46,8	1,0	2,1	10,5	28,9	4,8	15,2
Lennart Schulenburg	31,1	20,0	11,1 ¹²	55,5 ¹²	20,0	n/a	n/a	n/a
Tanja Schley (ab 26. Mai 2023)	13,9	n/a	13,9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Alexander Jürn (ab 26. Mai 2023)	13,9	n/a	13,9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dorothea Brandes (bis 26. Mai 2023)	9,6	22,5	-12,9	-57,3	6,0	36,4	1,0	6,5
Dr. Marco Grimm (bis 23. Februar 2023)	3,8	22,5	-18,7	-83,1	6,0	36,4	1,0	6,5
Arbeitnehmer	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ø Arbeitnehmer der Basler AG ¹³	78,7	75,9	2,8	3,7	2,4	3,3	-1,4	-1,9
Ertragsentwicklung	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Vorsteuerergebnis Basler AG	-11.047	28.661	-39.708	-138,5	25.983	970,2	-2.081	-43,7
Vorsteuerergebnis Basler-Konzern	-20.171	28.331	-48.502	-171,2	375	1,3	7.542	36,9

¹¹ Der Anstieg ist dem Umstand geschuldet, dass Herr Garbrecht im Berichtsjahr erstmals ganzjährig das Amt des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden inne hatte.

¹² Der Anstieg ist dem Umstand geschuldet, dass Herr Schulenburg im Vorjahr nur für etwas mehr als sieben Monate dem Aufsichtsrat angehört hat.

¹³ Errechnet auf Basis aller FTE, ausgenommen Mitglieder des Vorstands, leitende Angestellte und Sales-Mitarbeiter mit variablen Vergütungsbestandteilen, sowie (für das Berichtsjahr) unter Berücksichtigung von Abfindungszahlungen im Rahmen des Kostensenkungsprogramms.

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 beigefügten 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(08.2021)) 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — falschen Darstellungen 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.

Lübeck, 27. März 2024

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Dirks gez. Heesch
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer