

Basler Aktiengesellschaft

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Stand: 16.03.2026

Begriffsdefinitionen:

Grundvergütung

Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausgezahlt) ohne Nebenleistungen.

Nebenleistungen

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder erfolgsunabhängige Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können.

Festvergütung

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen.

Variable Vergütung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst einen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil in Form eines Jahresbonus (Short-Term-Incentive, STI) und einen langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term-Incentive, LTI) mit vierjähriger Laufzeit (dreijährige Performanceperiode und anschließende einjährige Sperrfrist).

Vergütungsbestandteile

Grundvergütung, Nebenleistungen, Kurzfristige variable Vergütung (STI), Langfristige variable Vergütung (LTI).

Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung besteht aus der erfolgsunabhängigen Festvergütung und der erfolgsabhängigen variablen Vergütung.

Maximalvergütung

Die mögliche Gesamtvergütung ist für die jeweilige Vorstandsposition auf einen maximalen Betrag begrenzt (sogenannte Maximalvergütung).

Leistungskriterien variabler Vergütung

Zur Ermittlung des variablen Anteils werden Zielparameter bzw. Leistungskriterien festgelegt. Pro Leistungskriterium wird in jedem Geschäftsjahr ein Ziel sowie Zielkorridore zur Ermittlung der variablen Vergütung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbart.

Zielkorridor für die Leistungskriterien variabler Vergütung

Die variable Vergütung hat einen Zielkorridor der einzelnen Leistungskriterien von 0 % bis 400 %.

Ziel-Gesamtvergütung: Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung werden die variablen Vergütungsbestandteile (d.h. STI und LTI) jeweils mit einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt.

STI

Short Term Incentives

LTI

Long Term Incentives

Zuteilungswert LTI

Zuteilungswert LTI ist der in Euro bemessene Wert des zugeteilten LTI. Er entsteht durch Multiplikation der Zielerreichungsgrade beider Leistungskriterien unter Berücksichtigung jeweiliger Gewichtungen mit dem variablen Anteil der Ziel-Gesamtvergütung.

Performance-Periode

Für die Ermittlung der LTI wird eine Performance-Periode von drei Jahren betrachtet. Die Ziele werden für das Ende der dreijährigen Periode festgelegt.

Halteperiode

Am Ende der Performance-Periode folgt eine einjährige Halteperiode. Erst danach wird der LTI zur Zahlung freigegeben (einjährige Sperrfrist).

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

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

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der einzelnen 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 schaffen. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds 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 besondere Gründe übersteigt.

Das Vergütungssystem soll insbesondere folgenden Aspekten Rechnung tragen:

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

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

- Angemessene Vergütung für jedes Vorstandsmitglied
- Ausrichtung auf nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung
- Aufteilung in fixe und variable Bestandteile
- Mehrjährige Bemessungsgrundlage für einen Teil der variablen Vergütung
- Berücksichtigung positiver und negativer Entwicklungen
- Vermeidung von Fehlanreizen im Sinne unangemessener Risiken
- Relevante Kennzahlen und anspruchsvolle Zielsetzungen
- Ausschluss nachträglicher Änderung der Ziele mit Ausnahme von außerordentlichen Entwicklungen

Das Vergütungssystem der Basler Aktiengesellschaft sieht zum einen eine Festvergütung vor, die sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammensetzt. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung mit zum Teil mehrjähriger Bemessungsgrundlage vor.

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

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes, insbesondere denen der §§ 87, 87a AktG. Soweit einzelnen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) nicht entsprochen wird oder werden soll, wird dies in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft gemäß § 161 AktG einschließlich einer Begründung erläutert werden.

Das neue Vergütungssystem gilt für alle Mitglieder des Vorstands der Basler AG ab dem 1.1.2027.

Der Aufsichtsrat kann entsprechend der gesetzlichen Regelung im Falle außergewöhnlicher Umstände vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen (Art, Höhe und Gewährungszeitpunkt) sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, einschließlich der Zielvereinbarungen für die variable Vergütung, abweichen oder neue Vergütungsbestandteile oder zusätzliche oder alternative Ziele einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Basler Aktiengesellschaft notwendig ist.

1. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt die Summe der aus einem Geschäftsjahr resultierenden Auszahlungen aller Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt, Nebenleistungen, variable Vergütungsbestandteile, aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Die einzelvertraglich maximal zugesagten Vergütungshöhen können im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen. Die (theoretische) Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.250.000,00 je Geschäftsjahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.000.000,00 je Geschäftsjahr.

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

Das Vergütungssystem wird durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzt.

Der Aufsichtsrat prüft das Vergütungssystem alle zwei Jahre sowie bei jeder anstehenden Vereinbarung einer Vorstandsvergütung.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das

Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen.

Im Rahmen der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die bisherige Struktur der Vorstandsvergütung der Gesellschaft einer Angemessenheitsprüfung unterzogen.

In die ausführliche Befassung mit der Vorstandsvergütung ist ein horizontaler Vergütungsvergleich eingeflossen, bei dem die Höhe der Ziel- als auch der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen vergleichbarer börsennotierter Gesellschaften und Wettbewerbsunternehmen ins Verhältnis gesetzt wurden. Der Vergleich erfolgte dabei insbesondere unter Berücksichtigung von Branche, Internationalisierung, Geschäftsmodell und Marktkapitalisierung.

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

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

Für die Leistungskriterien werden Zielkorridore gesetzt. Die Höhe des variablen Gehaltes bemisst sich am Erreichungsgrad der Leistungskriterien im Rahmen der Zielkorridore.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied individuell eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Sie ist insbesondere abhängig von:

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

Für die Festlegung der variablen Vergütungsbestandteile der **Ziel-Gesamtvergütung** wird der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

3. Das Vergütungssystem

3.1 System und Bestandteile

Das Vergütungssystem sieht eine erfolgsunabhängige Festvergütung (inklusive Nebenleistungen) und erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile vor.

Für alle Vorstandsmitglieder der Basler Aktiengesellschaft, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, wird ein gleicher prozentualer Anteil von der Ziel-Gesamtvergütung

definiert, der als Basis für die Berechnung der variablen Vergütung dient. Das Verhältnis zwischen der gewährten Festvergütung und der variablen Vergütung bei 100% Zielerreichung beträgt **70%** zu 30%. Dieser variable Anteil kann maximal vierfach (400%) gewährt werden und würde damit bei unterstellter 400%iger Zielerreichung auf 63% ansteigen. Das Verhältnis zwischen der gewährten Festvergütung und der maximalen variablen Vergütung beträgt somit **37%** zu 63%.

Die gewährte Vergütung strukturiert sich beispielhaft wie folgt:

Gesamtvergütung	Festvergütung	Variable Vergütung	Zielerreichung variable Vergütung	Kommentar
70%	100%	0%	0%	Festvergütung
100%	70%	30%	100%	Ziel-Gesamtvergütung
130%	54%	46%	200%	
160%	44%	56%	300%	
190%	37%	63%	400%	Cap

Zur Ermittlung des variablen Anteils werden in jedem Geschäftsjahr Leistungskriterien sowie Zielkorridore zur Ermittlung der variablen Vergütung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbart. Leistungskriterien und Zielkorridore sind unabhängig, im Falle einer Übererfüllung eines Leistungskriteriums tritt keine Kompensation eines anderen Leistungskriteriums ein. Die Ziele für die Zielkorridore werden explizit vereinbart und dazwischen linear interpoliert. Für den gesamten Zielraum (0% bis 400%) eines Leistungskriteriums können somit lineare und nicht-lineare Funktionen entstehen.

Die Hälfte der variablen Vergütung basiert auf Short Term Incentives (STI) und die andere Hälfte auf Long Term Incentives (LTI).

Bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung stellen sich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile bei einer angenommenen Zielerreichung von 100% wie folgt dar:

Feste Vergütung (inklusive Nebenleistung): 70%

STI: 15%

LTI: 15%

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch die variable Vergütung grundsätzlich zeitanteilig gewährt (vgl. dazu Abschnitt 5).

3.2 Festvergütung

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, und den Nebenleistungen zusammen.

3.2.1 Grundvergütung

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

3.2.2 Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder erfolgsunabhängige Nebenleistungen. Bei diesen handelt es sich im Wesentlichen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens gemäß Arbeitsvertrag sowie z.B. Unfall- oder Direktversicherungen. Die Steuerlast aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

3.2.3 Inflationsausgleichsprämie

Die Mitarbeitenden der Basler AG erhalten gemäß der aktuellen Gehaltsstruktur und der geltenden Betriebsvereinbarung eine jährliche Inflationsausgleichsprämie. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, jedoch nicht verpflichtet, den Vorstandsmitgliedern ebenfalls eine Inflationsausgleichsprämie entsprechend der für die Mitarbeitenden geltenden Bestimmungen zu gewähren. Bemessungsgrundlage für eine etwaige Inflationsausgleichsprämie ist die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds.

3.3 Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsbezogene variable Vergütung besteht je zur Hälfte aus STI und LTI. Für die Ermittlung der **STI ist die Erreichung finanzieller Leistungskriterien** für das jeweilige Geschäftsjahr relevant; der Grad der Zielerreichung wird nach Abschluss des Geschäftsjahres auf der Grundlage des gebilligten Konzernabschlusses ermittelt und der daraus resultierende STI ausgezahlt.

Für die Ermittlung der LTI wird eine Performance-Periode von drei Jahren betrachtet. Die Ziele werden für das Ende der dreijährigen Periode festgelegt. Die LTI basieren auf finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, um eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu incentivieren. Sie werden nach Ablauf des auf die Performance-Periode folgenden Geschäftsjahres auf der Grundlage des gebilligten Konzernabschlusses für das auf die Performance-Periode folgende Geschäftsjahr ausgezahlt. Eine Auszahlung erfolgt somit erst nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode zuzüglich einer einjährigen Warte-Periode.

Die Vorstandsmitglieder können während der Laufzeit ihres Erstvertrags jedes Jahr wählen, ob der LTI-Betrag als virtuelle Aktien gewährt und sich während der Performance-Periode entlang des Aktienkurses entwickelt. Alternativ kann das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Erstvertrags entscheiden, von der Möglichkeit virtueller Aktien keinen Gebrauch zu machen. Mit der Annahme eines Folgevertrages verpflichten sich die Vorstandsmitglieder, ihre LTI-Tranche als virtuelle Aktien zu wählen. Während der anschließenden einjährigen Halteperiode wird der gewährte LTI-Betrag gemäß EURIBOR verzinst.

3.3.1 STI Leistungskriterien und Erfolgsmessung

Ziel der kurzfristigen variablen Vergütung ist insbesondere die Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie. Als maßgebliche Leistungskriterien werden in diesem Zusammenhang zwei finanzielle Ziele - das (bereinigte) **Umsatzwachstum** sowie das **bereinigte Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT)** - zu gleichen Anteilen berücksichtigt.

Die Festlegung der Bereinigungskomponenten erfolgt im Einzelfall auf Grundlage einer sachgerechten Beurteilung durch den Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand. Ziel der Bereinigungen ist es, die Leistung des Vorstands anhand der nachhaltigen operativen Geschäftsentwicklung zu messen und Verzerrungen durch Sondereffekte zu vermeiden sowie potenzielle Zielkonflikte zu reduzieren.

Bei der Ermittlung des bereinigten EBIT werden insbesondere solche Einmaleffekte eliminiert, die unvorhersehbar sind, keinen unmittelbaren Bezug zur operativen Geschäftstätigkeit aufweisen und die Vergleichbarkeit der Zielerreichung beeinträchtigen würden. Hierzu zählen insbesondere, jedoch nicht abschließend:

- Herausrechnen der variablen Vergütung aller Mitarbeitenden, die am adjusted EBIT incentiviert werden, um einen Zirkelbezug zu vermeiden
- zeitlich befristete, restrukturierungsbedingte Personalaufwendungen,
- eindeutig identifizierbare Transaktionskosten im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten,
- Aufwendungen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten, soweit diese außergewöhnlicher und einmaliger Natur sind,
- Wertminderungen (Impairments) auf den Geschäfts- oder Firmenwert (Goodwill), sowie
- außerordentliche Aufwendungen im Zusammenhang mit Pandemien oder Naturkatastrophen.

Die vorstehende Aufzählung ist beispielhaft und nicht abschließend. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens weitere vergleichbare Sondereffekte zu bereinigen, sofern dies zur sachgerechten Abbildung der operativen Leistungsfähigkeit erforderlich ist.

Die Orientierung der STI an bereinigtem EBIT und (bereinigtem) Umsatzwachstum berücksichtigt mittel- und kurzfristige Einflüsse und wird daher von Jahr zu Jahr zu einer stärkeren Schwankung der Zielerreichungsgrade führen. Beiden Kennzahlen ist gemein, dass sie den strategischen Anspruch profitablen Wachstums berücksichtigen und damit für die langfristige Entwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind.

Zur Ermittlung der Zielerreichungsgrade beider STI-Leistungskriterien werden im Zuge der Konzernabschlusserstellung (IFRS) die Ziel-Vereinbarung des jeweiligen Jahres und die in dieser Ziff. 3.3.1 beschriebene Systematik herangezogen.

Die Zielerreichungsgrade werden final auf Basis des gebilligten Konzernabschlusses (IFRS) für das jeweilige Geschäftsjahr bestimmt und durch den Aufsichtsrat zur Zahlung freigegeben. Der Auszahlungsbetrag ist zeitnah nach der Billigung des Konzernabschlusses, frühestens mit der Auszahlung des Gehalts für den Monat März, fällig.

Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Leistungskriterien und Zielsetzung ist außer bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen ausgeschlossen.

3.3.2 LTI Leistungskriterien und Erfolgsmessung

Der LTI soll dazu beitragen, die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung der Basler AG zu fördern. Dies erfolgt im Vergütungssystem der Basler AG aktienbasiert anhand von virtuellen Performance Shares ("VPS"), soweit sich das Vorstandsmitglied hierfür entscheidet. Durch diese kapitalmarktorientierte

Ausgestaltung des LTI werden die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder noch stärker miteinander verknüpft. Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Für die Ermittlung der LTI werden über die dreijährige Performance-Periode hinweg finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien betrachtet. Die Leistungskriterien und ihre Ziele werden vom Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres für das Ende der Performance Periode nach 3 Jahren mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Bis zu einer anderslautenden Vereinbarung hinsichtlich der Leistungskriterien, die im Rahmen des Vergütungssystems festgelegt werden, werden das **Rentabilitäts-Leistungskriterium Return on Investment (ROI)** sowie das nachhaltige Leistungskriterium **Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2)** des Basler Konzerns herangezogen. ROI und die CO₂-Reduktion (Scope 1&2) bilden ein langfristig ökonomisch und ökologisch ausgerichtetes Paar an Leistungskriterien und fördern somit die Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Die Steuerung des Unternehmens auf Basis der Kennzahl Return on Investment (ROI) dient der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft, indem Investitionen, Ressourceneinsatz und operative Maßnahmen konsequent auf eine langfristige Wertsteigerung ausgerichtet werden.

Für die Ermittlung des ROI wird die folgende Formel herangezogen:

$$\text{ROI} = \frac{\text{bereinigtes EBIT}}{\text{Bilanzsumme}} \times 100$$

Das ESG-Leistungskriterium, Reduktion der CO₂-Emissionen, unterstützt die nachhaltige Entwicklung des Basler Konzerns im „Environment“-Bereich und soll die angestrebte Unternehmensentwicklung in diesem Aspekt gezielt messbar machen und die Unternehmensleitung in ihrer langfristigen Ausrichtung beeinflussen. Die Zielmessung erfolgt im Rahmen und gemäß des Nachhaltigkeitsberichts. Als maßgebliche Grundlage hierfür wird die Entwicklung der CO₂-Emissionen laut Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft herangezogen.

Die Leistungskriterien werden mit 70 % (ROI) zu 30 % (CO₂-Reduktion) gewichtet. Die Erfüllungsgrade beider sind auf 400% begrenzt und unabhängig voneinander.

Zur Ermittlung der Erreichungsgrade beider LTI-Leistungskriterien werden im Zuge der Konzernabschlussstellung (IFRS) die Ziel-Vereinbarung zu Beginn und der Zielerreichungsgrad am Ende der Performance-Periode gemäß der unter 4.1 beschriebenen Systematik herangezogen.

Die Zielerreichungsgrade werden final auf Basis des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses (IFRS) sowie Nachhaltigkeitsberichts am Ende der Performance-Periode bestimmt und durch den Aufsichtsrat ein Jahr später (Halteperiode - einjährige Sperrfrist) zur Zahlung freigegeben. Der Auszahlungsbetrag ist zeitnah nach der Billigung des Konzernabschlusses für das auf die Performance-Periode folgenden Geschäftsjahr, frühestens mit der Auszahlung des Gehalts für den Monat März, fällig.

Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Leistungskriterien ist außer bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen ausgeschlossen.

4. **LTI Virtuelle Aktien und Wertentwicklung bis zur Auszahlung**

Zur Ermittlung des **Zuteilungswertes der LTI** wird der Zielerreichungsgrad beider Leistungskriterien unter Berücksichtigung jeweiliger Gewichtungen mit dem variablen Anteil der Ziel-Gesamtvergütung multipliziert – siehe Beispielrechnung.

In Abhängigkeit der vom Vorstandsmitglied gewählten Art der Berechnung erfolgt die Auszahlung wie folgt:

Option „Virtuelle Aktien“

Der Zuteilungswert der LTI wird durch den Mittelwert der XETRA Schlusskurse der Basler-Aktie innerhalb der letzten 60 Handelstage vor dem Beginn der Performance-Periode geteilt. Die so ermittelte Anzahl der Aktien wird multipliziert mit dem Mittelwert der XETRA Schlusskurse der Basler-Aktie innerhalb der letzten 60 Handelstage vor dem Ende der Performance-Periode.

Dieser gehebelte Wert des LTI (Wert der zugeteilten virtuellen Aktien) wird während der Halteperiode mit dem zeitlich korrespondierenden EURIBOR-Zinssatz verzinst und kommt dann zur Auszahlung.

Option „Keine virtuellen Aktien“

Verzichtet der Vorstand auf die Option der virtuellen Aktien, wird lediglich der LTI-Zuteilungswert während der Halteperiode mit dem zeitlich korrespondierenden EURIBOR-Zinssatz verzinst und danach ausgezahlt.

5. **Außergewöhnliche Entwicklungen**

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

Um dem begegnen zu können, behält sich der Aufsichtsrat der Basler Aktiengesellschaft folgende Möglichkeiten vor:

- Verzögerte Auszahlung
- Sonderzuweisungen

Im Fall außergewöhnlich schwieriger Umstände, insbesondere auch wenn die Auszahlung von Boni im Hinblick auf die Beanspruchung von Belegschaft oder den Aktionären unangemessen erscheint, kann der Aufsichtsrat beschließen, anstehende Auszahlungen von STI und/oder LTI auszusetzen oder zu verschieben. Der grundsätzliche Anspruch der Vorstandsmitglieder auf Auszahlung der variablen Vergütung bleibt dabei bestehen.

Im Fall ausgesprochen guter, deutlich über allen Erwartungen liegender Leistungen des Vorstands, insbesondere auch dann, wenn sich diese nicht unbedingt in der Gewinn- und Verlustrechnung abbilden, kann der Aufsichtsrat beschließen, Sonderzuweisungen vorzunehmen. Die Sonderzuweisungen können individuell für jedes Vorstandsmitglied

beschlossen werden. Sie sind pro Jahr auf maximal 50 % der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung beschränkt und dürfen nicht zur Überschreitung der oben definierten Maximalvergütung führen. Die Sonderzuwendungen werden für das Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegt und kommen mit der variablen Vergütung zur Auszahlung.

6. Clawback

Bei Vorliegen gewichtiger Gründe im Verhalten eines Vorstandsmitglieds hat der Aufsichtsrat neben etwaigen ihm gesetzlich zustehenden Rechten die Möglichkeit, die variablen Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr bis auf Null zu reduzieren.

Die Gesellschaft hat daneben ein Recht auf (anteilige) Rückzahlung der variablen Vergütung, falls sich innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung herausstellt, dass einer der geprüften und gebilligten Konzernabschlüsse während der Performance-Periode objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste. Im Falle von vorsätzlichen Pflichtverstößen eines Mitglieds des Vorstands in Form der Verletzung wesentlicher Bestimmungen des Basler Code of Conduct, der Verletzung wesentlicher dienstvertraglicher Pflichten oder der Verletzung wesentlicher Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, die die Voraussetzungen einer groben Pflichtverletzung erfüllen und einen Widerruf der Bestellung zum Mitglied des Vorstands rechtfertigen, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, die für das Jahr zugesagt wurde, in dem der Verstoß stattgefunden hat, nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren oder zurückfordern. Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als sieben Jahre zurückliegt.

7. Beendigung des bisherigen Vergütungssystems

Mit Festsetzung dieses Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Beendigung des bis einschließlich dem Jahr 2026 geltenden Vergütungssystems beschlossen. Dieses hat neben einem Fixgehalt ebenfalls variable Vergütungsbestandteile vorgesehen, welche verzögert über mehrere Jahre hinweg ausgezahlt werden sollten. Ein Teil des Bonus wurde den am Aktienplan teilnehmenden Vorstandsmitgliedern überdies in Aktien der Basler AG gewährt.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, die verzögerte Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile des alten Vergütungssystems fortzuführen. Der Bonusanspruch, der einschließlich der Zielerreichung für das Jahr 2026 entstanden ist, wird bei einer Bonus-Bank auf jeweiligen gesonderten virtuellen Konten der (ehemaligen) Vorstandsmitglieder geführt und in den Folgejahren anteilig abgetragen. Hierfür wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2026 der jeweilige Bonusanspruch für das Jahr 2026 entsprechend den bisherigen Regelungen der Vorstandsvergütung bestimmt und zu den bestehenden Salden addiert. Ein Drittel der Summe kommt im Jahr 2027, zeitnah nach der Billigung des Konzernabschlusses zur Auszahlung, die beiden weiteren Drittel jeweils in den darauffolgenden Jahren.

Der Aktienplan endet durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Beendigung des letzten Vergütungssystems. Die effektive Lieferung und Übertragung der Aktien erfolgt analog der Auszahlung aus der Bonus-Bank in bar zu jeweils einem Drittel der Aktien entsprechend dem Stand des virtuellen Aktiendepots.

