



We create chemistry

Bericht des Vorstands der BASF SE an die Hauptversammlung am 4. Mai 2018 über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab 2018

Zu Punkt 6 der Tagesordnung erstattet der Vorstand der BASF SE folgenden Bericht:

Der Aufsichtsrat der BASF SE hat beschlossen, das bewährte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 29. April 2010 gebilligt worden war, mit Wirkung zum 1. Januar 2018 weiterzuentwickeln. Die Zielvergütung und die Maximalvergütung bleiben unverändert. Eine wesentliche Änderung betrifft die variable Vergütung, die entsprechend einer neuen Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 7. Februar 2017 angepasst wurde. Das geänderte Vergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2018 Bestandteil der Vorstandsverträge.

Die Änderungen umfassen im Einzelnen:

- Die bisherige, auf das aktuelle und die beiden vorausgegangenen Jahre bezogene, jährliche variable Vergütung (Tantieme) wird durch einen Performance-Bonus mit mehrjähriger und zukunftsbezogener Bemessungsgrundlage ersetzt. Die Auszahlung eines Teils des Performance-Bonus erfolgt nach Ende der vierjährigen Performance-Periode.
- Die bislang für die variable Vergütung maßgebliche Gesamtkapitalrendite (GKR) als Kennzahl für den Unternehmenserfolg wird durch die Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, ROCE) ersetzt. Der ROCE dient ab dem Geschäftsjahr 2018 auch für die variable Vergütung aller anderen Mitarbeitergruppen als maßgebliche Kennzahl für den Unternehmenserfolg anstelle der GKR.
- Es wird eine vertragliche Rückforderungsklausel für variable Vergütungen für den Fall wesentlicher Verstöße gegen zentrale Vorstandspflichten (Claw-back-Klausel) eingeführt.
- Das Alter für den Bezug der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder (Performance Pension Vorstand) wird für neu in den Vorstand berufene Mitglieder von 60 auf 63 Jahre angehoben.
- Im Rahmen der Performance Pension Vorstand wird ein Wahlrecht zwischen der Zahlung der verdienten Versorgungsansprüche in Form einer lebenslangen Altersrente oder eines Einmalbetrags eingeführt (Kapitalwahlrecht).

Grundsätze und Systematik

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Anreiz für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg bilden. Sie ist

durch eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg der BASF-Gruppe gekennzeichnet.

Die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung des Vorstands werden auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die interne und externe Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird durch einen unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft. Weltweit tätige Unternehmen aus Europa dienen dabei als externe Referenz. Beim internen Vergleich wird insbesondere die Vergütung des Kreises der Senior Executives sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Vergütungskomponenten im Überblick

Das Vergütungssystem für den Vorstand beinhaltet die in der folgenden Übersicht genannten Komponenten:

1. Festvergütung	Jährlicher Betrag: 800.000 € ¹ Auszahlung: In gleichen Raten
2. Performance-Bonus	Jährlicher Zielbetrag: 1.600.000 € ¹ Höchstbetrag (Cap): 2.500.000 € ¹ Auszahlung: Performance-Bonus, Teil 1, nach der Hauptversammlung für das abgelaufene Geschäftsjahr Performance-Bonus, Teil 2, nach Ende der vierjährigen Performance-Periode
3. Langfristig orientiertes, aktienkursbasiertes Vergütungsprogramm	Jährlicher Gewährungsbetrag ist abhängig vom Marktwert der Optionsrechte zum Zeitpunkt der Gewährung und dem Umfang des Eigeninvestments Höchstbetrag (Cap): 3.750.000 € ^{1,2} Auszahlung: Im Zeitraum von 4 – 8 Jahren nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt
4. Nebenleistungen	Jährlicher Betrag entspricht dem Wert der Sachbezüge
5. Betriebliche Altersversorgung	Jährlicher Versorgungsaufwand entspricht dem bilanziellen Wert der im jeweiligen Geschäftsjahr erworbenen Versorgungsansprüche

¹ Beträge gelten für ein ordentliches Mitglied des Vorstands. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag.

² Voraussetzungen für das Erreichen des Höchstbetrags sind ein maximales Eigeninvestment basierend auf dem Höchstbetrag des Performance-Bonus sowie das Erreichen der festgelegten Obergrenze für den Ausübungsgewinn für die gewährten Optionsrechte.

Die Vergütungskomponenten im Einzelnen:

1. Festvergütung

Die Festvergütung bleibt gegenüber dem bisherigen System unverändert.

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in gleichen Raten ausgezahlt wird. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die jährliche Festvergütung für ein ordentliches Mitglied des Vorstands beträgt derzeit 800.000 €. Der Vorsitzende des Vorstands erhält als Festvergütung den doppelten Betrag und der stellvertretende Vorsitzende des Vorstands den 1,33-fachen Betrag der Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

2. Performance-Bonus

Für die variable Vergütung werden eine mehrjährige, zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage, eine Aufschubkomponente und eine neue Kennzahl für den Unternehmenserfolg eingeführt.

Die bisherige jährliche variable Vergütung wird ab 2018 ersetzt durch einen auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten, zukunftsbezogenen Performance-Bonus mit dreijähriger Aufschubkomponente. Der Performance-Bonus basiert auf der Leistung des Gesamtvorstands und der Höhe der Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) der BASF-Gruppe. Der ROCE dient ab dem Geschäftsjahr 2018 durchgängig für die variable Vergütung aller Mitarbeitergruppen als maßgebliche Kennzahl für den Unternehmenserfolg. Durch die Umstellung auf den ROCE wird die variable Vergütung zukünftig stärker mit dem operativen Unternehmenserfolg verbunden und an der finanzwirtschaftlichen Zielsetzung der BASF-Gruppe, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, ausgerichtet. Der ROCE setzt das Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT) der Unternehmensbereiche ins Verhältnis zum durchschnittlichen operativen Vermögen der Unternehmensbereiche (Kapitalkostenbasis).

Der Ziel-ROCE für die variable Vergütung liegt einen Prozentpunkt oberhalb des für das jeweilige Geschäftsjahr geltenden Kapitalkostensatzes, der auf Basis des Weighted Average Cost of Capital (WACC) gemäß dem Capital Asset Pricing Model ermittelt wird. Diese Zielsetzung reflektiert das strategische Ziel, aus dem operativen Geschäft eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, auch wenn sich im Zeitverlauf Kapitalstruktur und Zinsniveau verändern. Der Zielwert ist damit direkt an die Renditeerwartung der

Kapitalgeber gebunden, an der auch das Wertmanagement der BASF-Gruppe ausgerichtet ist.

Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt der Ziel-ROCE 11 % bei einem Kapitalkostensatz von 10 %, der jährlich überprüft und kommuniziert wird. Der Performance-Bonus bei Erreichen des Ziel-ROCE und einer Zielerreichung von 100 % entspricht dem Doppelten der Festvergütung (Zielbetrag).

Bei Anwendung des ROCE als Kennzahl für den Unternehmenserfolg wäre der Ziel-ROCE in den Jahren 2016 und 2017, in denen eine Prämie auf die Kapitalkosten von 1.136 Millionen € bzw. 2.727 Millionen € erwirtschaftet wurde, überschritten worden. Im Jahr 2015, in dem die Prämie auf die Kapitalkosten 194 Millionen € betrug, wäre der Zielwert nicht erreicht worden. Die Anwendung des ROCE anstelle der bisherigen Kennzahl GKR hätte in den vergangenen fünf Jahren zu durchschnittlich 15 % höheren Tantiemen geführt.

Für jedes Geschäftsjahr hat ein Mitglied des Vorstands Anspruch auf einen Performance-Bonus, der für einen Vierjahreszeitraum gewährt wird. Nach dem ersten Jahr des Vierjahreszeitraums wird der Performance-Bonus basierend auf der Erreichung operativer Ziele (Operativer Performance-Faktor, OPF) und strategischer Ziele (Strategischer Performance-Faktor, SPF) sowie der Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE-Faktor) ermittelt (Performance-Bonus, brutto). 50 % des Betrags werden nach der Hauptversammlung im Folgejahr ausgezahlt (Performance-Bonus, Teil 1, siehe Abbildung 1).

Die übrigen 50 % werden für drei weitere Jahre aufgeschoben und nicht ausgezahlt (Aufschubkomponente). Der endgültige Betrag der Aufschubkomponente wird abhängig vom Grad der Erreichung strategischer Ziele innerhalb des Vierjahreszeitraums (Strategischer Performance-Faktor, SPF) ermittelt und im Jahr nach Beendigung des Vierjahreszeitraums nach der Hauptversammlung ausgezahlt (Performance-Bonus, Teil 2, siehe Abbildung 2).

Zur Bewertung der nachhaltigen Leistung des Vorstands trifft der Aufsichtsrat mit dem Gesamtvorstand jährlich eine Zielvereinbarung. Die Zielvereinbarung enthält:

- Einjährige operative Ziele, vor allem Ertrags-, Finanz-, Investitions- und operative Exzellenz-Ziele
- Mehrjährige strategische Ziele, welche die Weiterentwicklung der BASF betreffen, vor allem Ziele für Wachstum, Portfoliooptimierung, Investitions- und F&E-Strategie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und die BASF Core Values.

Auf Grundlage der vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichung wird jeweils ein Operativer Performance-Faktor und ein Strategischer Performance-Faktor zwischen 0 und 1,5 ermittelt. Bei einer Zielerreichung von 100 % entspricht der Performance-Faktor dem Wert 1,0.

Performance-Bonus, Teil 1 (schematische Darstellung)

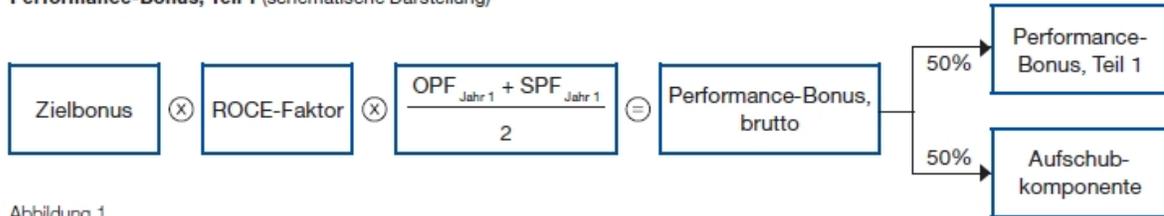


Abbildung 1

Performance-Bonus, Teil 2 (schematische Darstellung)

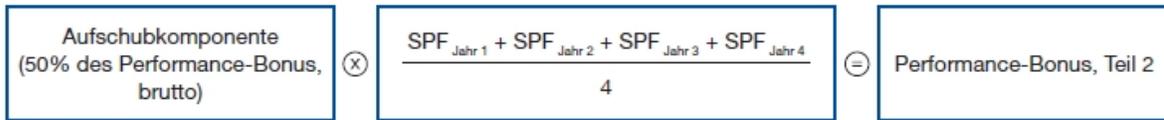
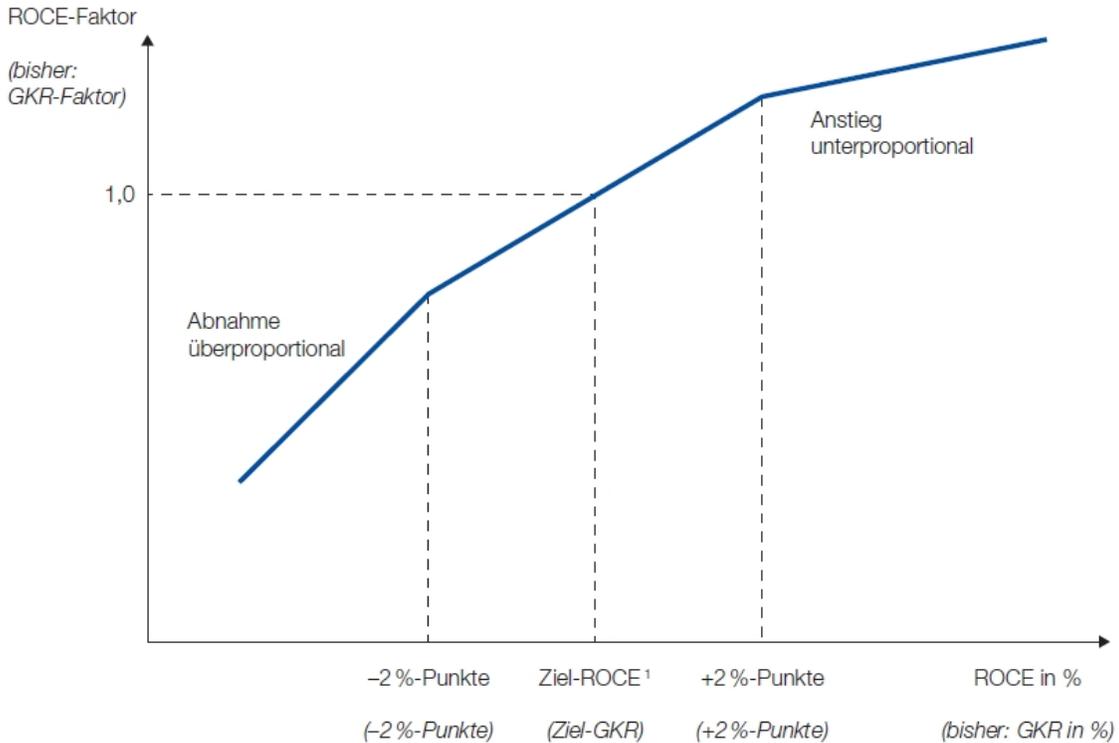


Abbildung 2

Der ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres dient bei der Ermittlung des Performance-Bonus als maßgebliche Kennzahl für den Unternehmenserfolg. Jedem maßgeblichen ROCE-Wert ist ein ROCE-Faktor zugeordnet. Ab zwei Prozentpunkten unterhalb des Ziel-ROCE nimmt der ROCE-Faktor überproportional ab. Der Anstieg des ROCE-Faktors ist ab zwei Prozentpunkten oberhalb des Ziel-ROCE unterproportional (siehe Abbildung 3).

Die Korrelation zwischen ROCE-Wert und ROCE-Faktor entspricht der bisherigen Korrelation zwischen GKR und GKR-Faktor (identischer Kurvenverlauf).

ROCE-Faktor in Abhängigkeit vom ROCE (schematische Darstellung)



¹ Entspricht Kapitalkostensatz +1 %-Punkt. Bei einer Veränderung des Kapitalkostensatzes wird eine daraus resultierende Veränderung des Ziel-ROCE für das jeweils folgende Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat beschlossen und kommuniziert.

Abbildung 3

Der ROCE-Faktor beträgt 1,0, wenn der im Geschäftsjahr erzielte ROCE einen Prozentpunkt über dem gewichteten Kapitalkostensatz (basierend auf dem Weighted Average Cost of Capital, WACC, gemäß dem Capital Asset Pricing Model) für das jeweilige Geschäftsjahr liegt, d.h. eine entsprechende Prämie auf die Kapitalkosten erwirtschaftet wurde. Negative und positive Sondereinflüsse aus Akquisitionen und Devestitionen (z.B. Integrationskosten im Zusammenhang mit Akquisitionen sowie Gewinne oder Verluste aus der Veräußerung von Geschäften) werden bei der Berechnung des ROCE bereinigt, soweit diese einen Korridor von +/- 1 % der durchschnittlichen Kapitalkostenbasis überschreiten. Eine Bereinigung des ROCE (in den ersten zwölf Monaten nach „Closing“) findet damit nur bei außergewöhnlich hohen Sondereinflüssen aus Akquisitionen und Devestitionen statt.

Für den Performance-Bonus wird vom Aufsichtsrat ein Höchstbetrag festgelegt.

Der Performance-Bonus für ein ordentliches Mitglied des Vorstands (Performance-Bonus, Teil 1, und Performance-Bonus, Teil 2) ist in Summe auf derzeit maximal 2.500.000 € begrenzt. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt als Höchstbetrag der doppelte Wert, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Wert des für ein ordentliches Mitglied des Vorstands festgesetzten Höchstbetrags.

3. Langfristig orientiertes, aktienkursbasiertes Vergütungsprogramm (Long-Term-Incentive- oder LTI-Programm)

Das LTI-Programm bleibt gegenüber dem bisherigen System unverändert. Als Bezugsgröße für das jährliche Eigeninvestment dient ab dem Jahr 2018 der Performance-Bonus.

LTI-Programm

- Absolute Hürde: Kurssteigerung der BASF-Aktie um mindestens 30 % gegenüber dem jeweiligen Basiskurs für das LTI-Programm
- Relative Hürde: Outperformance der BASF-Aktie gegenüber dem MSCI World Chemicals Index und kein Kursverlust der BASF-Aktie gegenüber dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte
- Aktienhalteverpflichtung: Verpflichtendes Eigeninvestment in BASF-Aktien mit Halteverpflichtung in Höhe von 10 % des jährlichen Performance-Bonus, brutto, zusätzlich freiwillig bis zu weiteren 20 % des jährlichen Performance-Bonus, brutto
- Laufzeit: 8 Jahre
- Erstmalige Ausübungsmöglichkeit: 4 Jahre nach Gewährung (Wartefrist)
- Maximaler Ausübungsgewinn (Cap): Fünffacher Betrag des Eigeninvestments

Für die Mitglieder des Vorstands besteht ein LTI-Programm, das mit wenigen Abweichungen auch allen übrigen Senior Executives der BASF-Gruppe angeboten wird. Für die Programmteilnahme muss jeder Teilnehmer ein Eigeninvestment in BASF-Aktien nachweisen und für eine festgelegte Frist für diesen Zweck halten (Haltefrist). Das Eigeninvestment kann maximal 30 % des jeweiligen Performance-Bonus, brutto¹, betragen. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, jährlich mit einem Mindesteigeninvestment in Höhe von 10 % ihres jeweiligen Performance-Bonus, brutto, am LTI-Programm teilzunehmen (Aktienhalteverpflichtung). Dieses verpflichtende Eigeninvestment unterliegt einer Haltefrist von vier Jahren. Für ein weitergehendes freiwilliges Eigeninvestment von zusätzlich bis zu 20 % des Performance-Bonus, brutto, gilt die allgemeine Haltefrist von zwei Jahren.

Für jede als Eigeninvestment in das LTI-Programm eingebrachte BASF-Aktie werden vier Optionsrechte gewährt. Nach einer vierjährigen Wartefrist können die Mitglieder des

¹ Siehe Abbildung 1 Performance-Bonus, Teil 1 (schematische Darstellung), Seite 5

Vorstands während einer ebenfalls vierjährigen Ausübungsphase die gewährten Optionsrechte bei Erreichen der Erfolgshürden ausüben. Auch während der Ausübungsphase ist innerhalb bestimmter Sperrfristen (Closed Periods) eine Optionsausübung nicht möglich. Über Zeitpunkt und Umfang von Optionsausübungen entscheidet jedes Vorstandsmitglied individuell. Nach Ausübung der Optionsrechte wird deren rechnerischer Wert in bar ausgezahlt (Cash Settlement).

Jedes Optionsrecht besteht aus dem Teilrecht A (absolute Hürde) und dem Teilrecht B (relative Hürde), deren Werthaltigkeit sich an unterschiedlichen Erfolgszielen orientiert. Mindestens eine der beiden Voraussetzungen muss erfüllt sein, damit das Optionsrecht überhaupt ausgeübt werden kann:

- Erfolgshürde Teilrecht A: Kurssteigerung der BASF-Aktie um mindestens 30 % gegenüber dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte des jeweiligen LTI-Programms. Der Wert des Teilrechts A bemisst sich nach der Differenz zwischen dem Börsenkurs am jeweiligen Ausübungstag und dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte. Er ist auf 100 % des Basiskurses begrenzt (Cap).
- Erfolgshürde Teilrecht B: Die kumulierte Wertsteigerung der BASF-Aktie übersteigt die des MSCI World Chemicals Index (Outperformance), und der Kurs der BASF-Aktie am Tag der Ausübung entspricht mindestens dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte. Der Wert des Teilrechts B ergibt sich aus der doppelten Outperformance der BASF-Aktie bei Ausübung, bezogen auf den Basiskurs. Er ist begrenzt auf den um den rechnerischen Nennbetrag der BASF-Aktie verminderten Börsenschlusskurs bei Ausübung.

Insgesamt ist der maximale Ausübungsgewinn (Cap) auf den fünffachen Betrag des Eigeninvestments begrenzt und kann derzeit maximal 3.750.000 € für ein ordentliches Vorstandsmitglied betragen. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag.

Aufgrund des mehrjährigen Ausübungszeitraums kann es in einem Jahr gegebenenfalls zur Kumulation von zugeflossenen Ausübungsgewinnen aus mehreren LTI-Programm Jahren kommen; ebenso kann es Jahre ohne Zufluss von Ausübungsgewinnen geben.

4. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Die Nebenleistungen bleiben gegenüber dem bisherigen System unverändert.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten außer den vorgenannten Barvergütungen verschiedene Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen zählen Transferzulagen, Prämien für Unfallversicherung, Transportmittel und geldwerte Vorteile durch die Zurverfügungstellung von Sicherheitsmaßnahmen. Die gewährten Nebenleistungen unterliegen festen Regelungen und sind dadurch auch der Höhe nach begrenzt.

Die Mitglieder des Vorstands werden unter Berücksichtigung eines Selbstbehalts in die Absicherung durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors & Officers Versicherung) einbezogen. Diese Versicherung sieht für den Vorstand den durch § 93 Absatz 2 Satz 3 Aktiengesetz gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

5. Betriebliche Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung wird das Alter für den Bezug der Altersversorgung angehoben sowie ein Kapitalwahlrecht eingeführt.

Performance Pension Vorstand

- Bildung jährlicher Rentenbausteine, deren Höhe vom Unternehmenserfolg und der Leistung des Gesamtvorstands abhängt
- Versorgungsleistung: Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente; Wahlrecht zwischen der Zahlung der erdienten Versorgungsansprüche in Form einer lebenslangen Altersrente oder eines Einmalbetrags
- Versorgungsfall: Erreichen der Altersgrenze von 63 Jahren (für Vorstandsmitglieder mit Erstberufung in den Vorstand vor 2017: Erreichen der Altersgrenze von 60 Jahren), Invalidität oder Tod

Die betriebliche Altersversorgung sieht vor, dass im Rahmen der Versorgungszusagen, die dem Vorstand erteilt werden (Performance Pension Vorstand), jährliche Rentenbausteine angesammelt werden, deren Höhe vom Unternehmenserfolg und der Leistung des Gesamtvorstands im jeweiligen Geschäftsjahr abhängt.

Performance Pension Vorstand (schematische Darstellung)

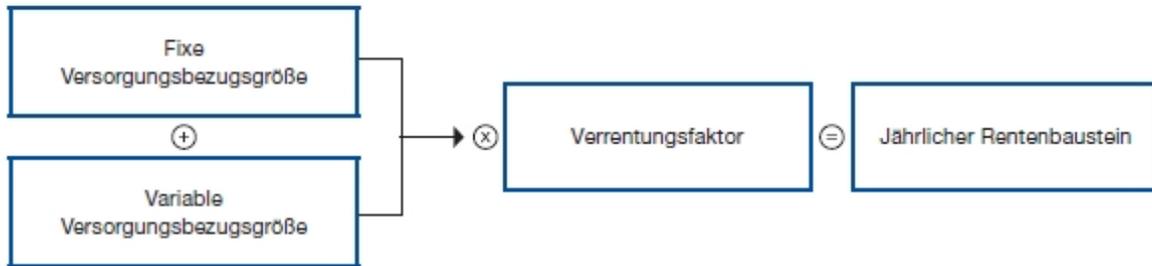


Abbildung 4

Dabei entspricht die Systematik zur Bestimmung der Höhe der Versorgungsleistungen grundsätzlich derjenigen, die auch den Versorgungszusagen für die übrigen Senior Executives der BASF-Gruppe in Deutschland zugrunde liegt.

Der im jeweiligen Geschäftsjahr zu erwerbende Pensionsanspruch (Rentenbaustein) setzt sich aus einem fixen und einem variablen Teil zusammen. Der fixe Teil ergibt sich durch Multiplikation der jährlichen Festvergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung mit einem Versorgungsfaktor von 32 % (fixe Versorgungsbezugsgröße).

Der variable Teil des Rentenbausteins ergibt sich durch Multiplikation des fixen Teils mit einem Faktor, welcher vom maßgeblichen ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres sowie den für den Performance-Bonus maßgeblichen Performance-Faktoren abhängt (variable Versorgungsbezugsgröße). Der aus dem fixen und dem variablen Teil resultierende Betrag wird mittels versicherungsmathematischer Faktoren (Verrentungsfaktor) verrentet, also in einen Rentenbaustein (lebenslange Rente) umgerechnet (siehe Abbildung 4). Der derzeit angewandte Verrentungsfaktor berücksichtigt einen Rechnungszins von 5 %, eine Sterbe-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenwahrscheinlichkeit gemäß Heubeck-Richttafeln 2005G (modifiziert) sowie eine angenommene Rentenanpassung (mindestens 1 % pro Jahr).

Die einzelnen in den jeweiligen Geschäftsjahren erworbenen Rentenbausteine werden aufsummiert und bestimmen im Versorgungsfall die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehende Versorgungsleistung.

Ab Eintritt des Versorgungsfalls wird diese Rente gezahlt. Der Versorgungsfall tritt ein bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des 60. Lebensjahres (für Vorstandsmitglieder mit Erstberufung in den Vorstand nach dem 1. Januar 2017 nach Vollendung des 63. Lebensjahres) oder aufgrund von Invalidität oder Tod. Die laufenden

Rentenleistungen werden regelmäßig überprüft und um mindestens 1 % pro Jahr angepasst. Die Mitglieder des Vorstands haben ein Wahlrecht zwischen der Zahlung der erdienten Versorgungsansprüche in Form einer lebenslangen Altersrente oder eines Einmalbetrags. Die Höhe des Einmalbetrags errechnet sich durch Kapitalisierung der bis zum Ende der Dienstzeit als Vorstand erworbenen jährlichen Rentenanwartschaft.

Die lebenslange Altersrente umfasst auch eine Anwartschaft auf Hinterbliebenenleistungen. Im Falle des Todes eines aktiven oder ehemaligen Vorstandsmitglieds erhalten der hinterbliebene Ehegatte 60 %, jede Halbwaise 10 %, eine Vollwaise 33 %, zwei Vollwaisen je 25 % sowie drei und mehr Vollwaisen je 20 % der Versorgungsleistung, auf die das (ehemalige) Vorstandsmitglied Anspruch oder Anwartschaft hatte. Die Höchstgrenze für die Hinterbliebenenleistungen insgesamt beträgt 75 % der Vorstandspension. Übersteigen die Hinterbliebenenleistungen diese Höchstgrenze, werden sie verhältnismäßig gekürzt.

Wie grundsätzlich alle Mitarbeiter der BASF SE, sind auch die Mitglieder des Vorstands Mitglied der BASF Pensionskasse VVaG. Beitragszahlung und Versorgungsleistungen bestimmen sich dabei nach deren Satzung und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Claw-back-Klausel)

Für den Performance-Bonus und das LTI-Programm wird eine Einbehalts- und Rückforderungsregelung eingeführt. Die Regelung ermöglicht bei schwerwiegenden Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen den Verhaltenskodex der BASF-Gruppe oder gegen die Sorgfaltspflicht im Rahmen der Leitung der Gesellschaft eine Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen sowie die Rückforderung von seit dem 1. Januar 2018 ausgezahlten variablen Vergütungen.

Höchstgrenzen für die Vergütung

Die Vergütung ist insgesamt und hinsichtlich der variablen Vergütungselemente in Übereinstimmung mit der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 DCGK der Höhe nach begrenzt. Durch die Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für den Performance-Bonus sowie durch die Ausgestaltung des LTI-Programms und die Festlegung einer Obergrenze für den Ausübungswert der Optionsrechte sind beide variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt. Die Maximalvergütungen ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

Maximalvergütung (Cap-Werte)

Festvergütung	800.000 € ¹
Performance-Bonus	2.500.000 € ¹
Maximaler LTI-Gewinn	3.750.000 € ^{1, 2}
Maximalvergütung	7.050.000 €

¹ Beträge gelten für ein ordentliches Mitglied des Vorstands. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag.

² Dies entspricht dem fünffachen Betrag des maximalen Eigeninvestments von 30 % des maximalen Performance-Bonus.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats in besonderen Fällen

Bei Beendigung des Vorstandsmandats nach Eintritt eines Kontrollwechsels (Change of Control) gilt Folgendes: Ein Change of Control im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein Aktionär gegenüber BASF den Besitz einer Beteiligung von mindestens 25 % oder die Aufstockung einer solchen Beteiligung mitteilt. Bei Widerruf der Vorstandsbestellung innerhalb eines Jahres nach Eintritt eines Change of Control erhält das Vorstandsmitglied die bis zum regulären Mandatsablauf ausstehende Vergütung (Festvergütung und Zielbetrag des Performance-Bonus) als Einmalzahlung. Weiterhin kann sich das Vorstandsmitglied innerhalb von drei Monaten seine im Rahmen des LTI-Programms noch vorhandenen Optionen zum beizulegenden Zeitwert abfinden oder aber die bestehenden Rechte programmgemäß fortbestehen lassen. Für die Ermittlung der Pensionsanwartschaft aus der Performance Pension Vorstand wird die Zeit bis zum regulären Mandatsablauf mitberücksichtigt.

Scheidet ein vor 2017 erstmals in den Vorstand berufenes Vorstandsmitglied vor Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Dienstverhältnis aus, weil seine Bestellung entweder nicht verlängert oder aus wichtigem Grund widerrufen wurde, gilt dies als Eintritt des Versorgungsfalls im Sinne der Versorgungszusage, wenn das Vorstandsmitglied mindestens zehn Jahre im Vorstand war oder der Zeitraum bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters weniger als zehn Jahre beträgt. Das Unternehmen ist berechtigt, Bezüge aus einer anderweitigen Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter auf die Pensionsbezüge anzurechnen.

Diese Regelung gilt für alle ab dem 1. Januar 2017 in den Vorstand eingetretenen Mitglieder nicht mehr. Für bis zum 31. Dezember 2016 in den Vorstand eingetretene Vorstandsmitglieder gilt demgegenüber die bisher bestehende Regelung übergangsweise fort.

Für alle Vorstandsmitglieder besteht eine generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap). Danach dürfen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund die Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Change of Control dürfen die Leistungen 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

Ludwigshafen am Rhein, im Februar 2018

BASF SE

Der Vorstand



Dr. Kurt Bock



Dr. Martin Brudermüller



Saori Dubourg



Dr. Hans-Ulrich Engel



Sanjeev Gandhi



Michael Heinz



Dr. Markus Kamieth



Wayne T. Smith