

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab 2024

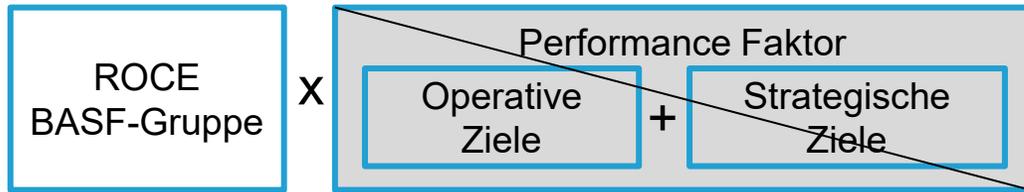
Ludwigshafen, März 2024

Wesentliche Änderungen im Überblick

- Die Erfolgskennziffern für Short-Term-Incentive (STI) und Long-Term-Incentive (LTI) werden an die neuen kurz- und mittelfristigen Steuerungsgrößen der BASF angepasst, und die variable Vergütung wird weiterhin eng an die operative und strategische Performance der BASF geknüpft.
- Die neue STI-Formel basiert auf der Erreichung von drei finanziellen sowie nicht-finanziellen Zielen. Durch den getrennten Ausweis der Zielerreichung für jedes einzelne Ziel wird die Transparenz weiter erhöht.
- Das LTI in Form eines Performance Share Plans stellt weiterhin die Angleichung der Interessen von Anteilseignern und Vorstand sicher. Die strategischen Ziele innerhalb des LTIs werden an die neuen mittelfristigen Steuerungsgrößen der BASF angeglichen.
- Der Altersversorgungsbeitrag wird reduziert und der reduzierte Teil in die Festvergütung überführt. Durch die Erhöhung des LTI-Zielbetrags nimmt der Anteil der mehrjährigen Vergütung zu und die Zielgesamtvergütung steigt um 5,3 %.
- Die Transparenz des Erfüllungsgrades der individuellen Aktienhalteverpflichtung wird erhöht.
- In die Vorstandsdiensverträge wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbots aufgenommen.

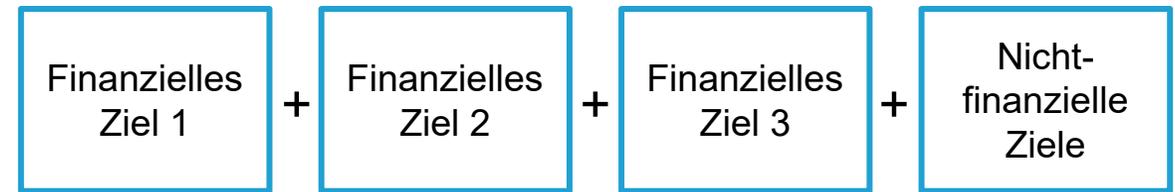
Short-Term-Incentive orientiert sich an drei finanziellen sowie nicht-finanziellen Zielen; Transparenz wird erhöht

Bisheriges Short-Term-Incentive (STI) System



Von einer multiplikativen STI-Formel...

Neues STI-System ab 2024



... zu einer marktüblichen additiven STI-Formel

- Die drei finanziellen Zielgrößen fließen mit insgesamt 75 % in das STI ein, die nicht-finanziellen Ziele mit 25 %.
- Der Aufsichtsrat legt jährlich Zielgrößen, Zielhöhen/-werte und Zielerreichungskurven ebenso wie deren Gewichtung fest. Die jährlichen Zielwerte der finanziellen Ziele stehen in Einklang mit dem veröffentlichten Ausblick und den strategischen Zielsetzungen der BASF.
- Die Zielerreichung wird durch Addition der gewichteten Zielerreichungen der Einzelziele ermittelt.
- Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap).

Ziele für Short-Term-Incentive 2024 leiten sich aus dem weiterentwickelten Steuerungskonzept der BASF ab

Bisheriges Steuerungskonzept

Steuerungsgrößen

- Absatzwachstum
- EBIT vor Sondereinflüssen
- EBITDA vor Sondereinflüssen
- Return on Capital Employed (ROCE)
- Sachinvestitionen

Steuerungskonzept ab 2024

Kurzfristige Steuerung

- EBITDA vor Sondereinflüssen
- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit
- Sachinvestitionen

Free Cashflow

Mittelfristige Steuerung

- EBITDA vor Sondereinflüssen
- Free Cashflow
- Return on Capital Employed (ROCE)

Finanzielles Ziel 1:
ROCE
BASF-Gruppe
25 %

- Ziel-ROCE: 1%-Punkt oberhalb Kapitalkostensatz
- Erfolgskennziffer für STI aller BASF-Mitarbeitenden

+

Finanzielles Ziel 2:
EBITDA vor Sondereinflüssen
BASF-Gruppe
25 %

- Zielwert gemäß Ausblick

+

Finanzielles Ziel 3:
Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit
BASF-Gruppe
25 %

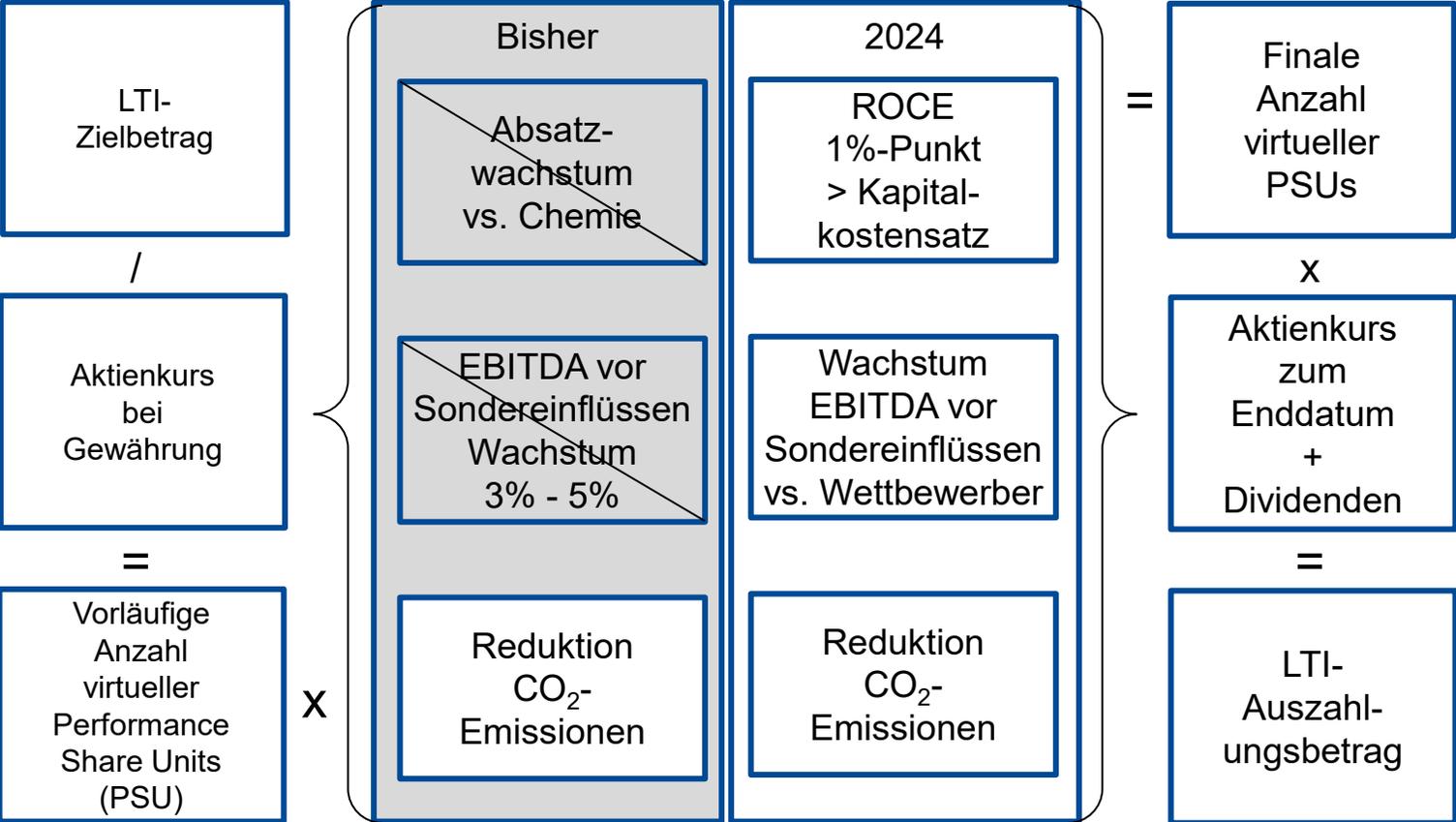
- Zielwert gemäß Ausblick

+

Nicht-finanzielle Ziele
BASF-Gruppe
25 %

- Jahresbezogene nicht-finanzielle Prioritäten des Vorstands

Strategische Ziele des Long-Term-Incentive werden an die neuen mittelfristigen Steuerungsgrößen angepasst



- Der LTI-Plan in Form eines Performance Share Plans bleibt in seiner Struktur unverändert.
- LTI incentiviert die Erreichung von drei strategischen Zielen und berücksichtigt die Entwicklung des BASF-Aktienkurses und der Dividende je Aktie (Total Shareholder Return) über einen Zeitraum von vier Jahren.
- Die strategischen Ziele des LTI aus den Bereichen Wachstum, Profitabilität und Nachhaltigkeit werden an die neuen mittelfristigen Steuerungsgrößen angepasst.
- Der Auszahlungs-Cap bleibt bei 200 % des Zielbetrages.

Höhe der erfolgsunabhängigen Vergütung bleibt in Summe unverändert; LTI-Zielbetrag erhöht sich

Ziel Gesamtvergütung	3.750.000 €	↗ (+5,3%)	3.950.000 €
	1.350.000 €	→	1.350.000 €
Erfolgsunabhängige Vergütung	50.000 €	Nebenleistungen →	50.000 €
	500.000 €	Altersversorgung ↘	300.000 €
	800.000 €	Festvergütung ↗	1.000.000 €
	2.400.000 €	↗	2.600.000 €
Erfolgsabhängige Vergütung	1.400.000 €	Long-Term-Incentive ↗	1.600.000 €
	1.000.000 €	Short-Term-Incentive →	1.000.000 €

- Teile des Altersversorgungsbeitrags werden in die Festvergütung überführt. Die erfolgsunabhängige Vergütung bleibt in Summe unverändert.
- Altersversorgungsbeitrag entspricht künftig 30 % der Festvergütung (bisher: 62,5 %).
- Zielbetrag für das LTI wird um 200.000 € erhöht, der STI- Zielbetrag bleibt unverändert.
- Erstmals nach vier Jahren steigt die Ziel-Gesamtvergütung somit um 5,3 %.

Aktienhalteverpflichtung, nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Claw-back-Klausel und Altersversorgung

- Die **Aktienhalteverpflichtung** (150 % der Festvergütung) mit zweijähriger Nachwirkung nach Mandatsende bleibt unverändert. Im Vergütungsbericht wird ab 2024 die Anzahl der vom jeweiligen Vorstandsmitglied persönlich zu haltenden Aktien und der Status des individuellen Aufbaus ausgewiesen.
- In die Dienstverträge wird künftig ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** für die Dauer von 12 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses aufgenommen. Ab Erreichung des 60. Lebensjahres kann der Aufsichtsrat in individuellen Fällen beschließen, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten.
- Für das STI und das LTI besteht unverändert eine **Einbehalts- und Rückforderungsregelung (Claw-back-Klausel)**, die eine Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Beträgen sowie die Rückforderung variabler Vergütungen ermöglicht.
- Die beitragsorientierte Altersversorgungszusage in Form eines Kapitalanlage-Modells mit fest definiertem jährlichen **Altersversorgungsbeitrag („Defined contribution“)** bleibt unverändert. Die Wahlmöglichkeit zugunsten einer lebenslangen Rentenzahlung entfällt für neue Vorstandsmitglieder. Alternativ kann ein Pensionszuschuss gewählt werden.



We create chemistry