

V. Zu Punkt 8 der Tagesordnung: System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab 2024

Der Aufsichtsrat der BASF SE hat, auf Empfehlung des Personalausschusses, beschlossen, das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung letztmalig am 18. Juni 2020 gebilligt worden war, mit Wirkung zum 1. Januar 2024 weiterzuentwickeln.

Wesentliche Änderungen betreffen dabei die variable Vergütung. Mit der Weiterentwicklung des Steuerungskonzepts für die BASF-Gruppe werden die neuen Steuerungsgrößen auch zur Grundlage der Vergütung des Vorstands gemacht und das Short-Term-Incentive (STI) auf eine marktübliche additive Bonusformel umgestellt.

Die Zielgesamtvergütung wird durch einen erhöhten Zielbetrag für das Long-Term-Incentive (LTI) erstmals seit 2020 moderat um 5,3 % erhöht. Die erfolgsunabhängige Vergütung bleibt in ihrer Höhe unverändert.

Die vorgeschlagenen Anpassungen entsprechen den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022. Das weiterentwickelte Vergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2024 Bestandteil der Vorstandsverträge.

Die Änderungen umfassen im Einzelnen:

- Das weiterentwickelte STI für den Vorstand basiert ab dem Geschäftsjahr 2024 auf der Erreichung von drei finanziellen sowie nicht-finanziellen Zielen. Die drei finanziellen Ziele fließen mit insgesamt 75 % in das STI ein, die nicht-finanziellen Ziele mit 25 %.
- Der Altersversorgungsbeitrag wird reduziert und der Reduzierungsbetrag in die Festvergütung überführt. Das bisherige Modell der betrieblichen Altersversorgung mit fest definiertem jährlichen Altersversorgungsbeitrag bleibt unverändert.
- Das LTI in Form eines Performance Share Plans bleibt in seiner Struktur unverändert. Die strategischen Ziele des LTI werden gemäß dem neuen Steuerungskonzept angepasst. Der Zielbetrag für das LTI wird erstmals seit dem 1. Januar 2020 erhöht.
- Durch den erhöhten Zielbetrag des LTI steigt die Zielgesamtvergütung für ein Mitglied des Vorstands, bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, Zielbetrag für das STI, Zielbetrag für das LTI und betrieblicher Altersversorgung erstmals seit dem 1. Januar 2020 um insgesamt 5,3 %.
- Die bestehende Aktienhaltevorschrift (Share Ownership Guideline) für Mitglieder des Vorstands bleibt unverändert. Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird der Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung jährlich im Vergütungsbericht veröffentlicht.
- Für Mitglieder des Vorstands gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 12 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses. Das Wettbewerbsverbot wird in alle Verträge aufgenommen, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden. Bei Verträgen, die zwischen Vollendung des 60. und des 63. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob ein Wettbewerbsverbot erforderlich ist. In Verträge, die nach Vollendung des 63. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden, wird kein Wettbe-

werbsverbot mehr aufgenommen. In individuellen Fällen kann der Aufsichtsrat beschließen, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten.

Grundsätze des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Die Höhe der variablen Vergütung leitet sich sowohl aus der Erreichung kurz- und langfristiger finanzieller sowie nicht-finanzieller Ziele als auch aus der Entwicklung des Aktienkurses und der Dividende je Aktie (Total Shareholder Return) ab. Die veröffentlichten kurz- und langfristigen strategischen Ziele und Steuerungsgrößen der BASF bilden die Leistungsgrößen für die variable Vergütung.

Die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung des Vorstands werden auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt. Alle Unternehmen im DAX sowie weltweit tätige Unternehmen aus Europa dienen dabei als externe Referenz. Bei der letzten durchgeführten Angemessenheitsprüfung im Jahr 2022 wurden folgende Unternehmen für die europäische Vergleichsgruppe festgelegt: ABB, Air Liquide, Akzo Nobel, BAE Systems, Bayer, BHP, BMW, BP, Continental, Daimler (heute Mercedes Benz Group), DSM, E.ON, EDF, Henkel, Linde, Rolls Royce, Royal Dutch Shell, Siemens, Solvay, Thyssenkrupp, Total, Volkswagen. Als interne Referenz dient in vertikaler Hinsicht insbesondere die Vergütung der Gruppe der Senior Executives sowie der Mitarbeitenden der BASF SE. Die externe und interne Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen von unabhängigen externen Beratern überprüft.

Der Personalausschuss bereitet zudem die regelmäßige Überprüfung des Systems und der Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex werden dabei eingehalten. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet Anwendung für alle laufenden Vorstandsverträge, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge.

Vergütungsbestandteile im Überblick

Das Vergütungssystem für den Vorstand beinhaltet mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 die in der folgenden Übersicht genannten Bestandteile mit den für das Geschäftsjahr 2024 gültigen Ziel- und Maximalbeträgen:

	Bisherige Vorstandsvergütung (seit 1. Januar 2020)	€	Neue Vorstandsvergütung (ab 1. Januar 2024)	€	
Erfolgsunabhängige Vergütung	1. Festvergütung	Jährlicher Betrag: – Auszahlung in gleichen Raten	800.000	Jährlicher Betrag: – Auszahlung in gleichen Raten	1.000.000
	2. Nebenleistungen	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap): – entspricht 200 % des Zielbetrages	50.000 100.000	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap): – entspricht 200 % des Zielbetrages	50.000 100.000
	3. Betriebliche Altersversorgung	Jährlicher Zielbetrag: Fest definierter jährlicher Altersversorgungsbeitrag	500.000	Jährlicher Zielbetrag: Fest definierter jährlicher Altersversorgungsbeitrag	300.000
	Summe erfolgsunabhängige Vergütung	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap):	1.350.000 1.400.000	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap):	1.350.000 1.400.000
Erfolgsbezogene Vergütung	4. Short-Term-Incentive (STI) mit einjähriger Laufzeit	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap): – entspricht 200 % des Zielbetrages – Auszahlung im Mai nach Ablauf der einjährigen Performance-Periode	1.000.000 2.000.000	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap): – entspricht 200 % des Zielbetrages – Auszahlung im Mai nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode	1.000.000 2.000.000
	5. Long-Term-Incentive (LTI) Performance Share Plan mit vierjähriger Laufzeit	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap): – entspricht 200 % des Zielbetrages – Auszahlung im Mai nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode	1.400.000 2.800.000	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap): – entspricht 200 % des Zielbetrages – Auszahlung im Mai nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode	1.600.000 3.200.000
	Summe erfolgsabhängige Vergütung	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap):	2.400.000 4.800.000	Jährlicher Zielbetrag: Maximalbetrag (Cap):	2.600.000 5.200.000
	Jährliche Zielgesamtvergütung		3.750.000		3.950.000
Jährliche Maximalvergütung		6.200.000		6.600.000	

Abbildung 1

Der Vorsitzende des Vorstands erhält den doppelten Betrag und ein stellvertretender Vorsitzender des Vorstands den 1,33-fachen Betrag eines ordentlichen Vorstandsmitglieds. Dies gilt mit Ausnahme der regelmäßigen Nebenleistungen, die für alle Vorstandsmitglieder gleich sind.

Bestandteil des Vergütungssystems sind unverändert eine Einbehalts- und Rückforderungsklausel („Claw-back“), die den Einbehalt und die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile im Falle schwerwiegender Verstöße gegen den Verhaltenskodex der BASF-Gruppe oder gegen Sorgfaltspflichten im Rahmen der Leitung des Unternehmens ermöglicht, sowie eine Aktienhalteverpflichtung, die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine definierte Anzahl von Aktien für die Dauer ihres jeweiligen Vorstandsmandates und darüber hinaus zu halten.

Weiterer Bestandteil des Vergütungssystems ist ab dem 1. Januar 2024 ein Wettbewerbsverbot in den Vorstandsdiensverträgen für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Vorstandsdiensvertrages.

Auf Basis der Daten einer im Jahr 2022 durch einen externen Vergütungsberater durchgeführten Angemessenheitsstudie, die die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung erneut bestätigte, wurden die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder überprüft und wie folgt angepasst:

- Teile des betrieblichen Altersversorgungsbeitrags werden in die Festvergütung überführt. Der Altersversorgungsbeitrag wird so auf ein marktübliches Niveau reduziert (von bisher 62,5 % auf nun 30 % der Festvergütung). Der absolute Betrag sinkt auf 300.000 € (bisher: 500.000 €). Der relative Anteil der betrieblichen Altersversorgung an der Zielgesamtvergütung sinkt auf rund 8 % (bisher rund 13 %).
- Infolge der Umschichtung von Teilen der betrieblichen Altersversorgung in die Festvergütung steigt die Festvergütung auf 1.000.000 € (bisher: 800.000 €), der relative Anteil der Festvergütung an der Zielgesamtvergütung steigt dadurch auf rund 25 % (bisher rund 21 %). Die erfolgsunabhängige Vergütung als Summe aus Festvergütung und betrieblicher Altersversorgung bleibt damit unverändert.
- Die regelmäßigen Nebenleistungen werden nicht angepasst, der relative Anteil an der Zielgesamtvergütung bleibt unverändert bei rund 1 %.
- Der Zielbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponente LTI wird auf 1.600.000 € angehoben (bisher: 1.400.000 €), der relative Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung steigt auf rund 41 % (bisher rund 37 %).
- Der Zielbetrag für die einjährige variable Vergütungskomponente STI wird nicht angepasst, der relative Anteil sinkt aufgrund der Erhöhung der Zielgesamtvergütung auf rund 25 % (bisher rund 27 %).
- Insgesamt steigt die Zielgesamtvergütung ab dem 1. Januar 2024 aufgrund des erhöhten Zielbetrages für das LTI erstmals seit dem 1. Januar 2020 um 5,3 %.

Zielbeträge und relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Zielgesamtvergütung

	Neues Vorstandsvergütungssystem (ab 01.01.2024)		Bisheriges Vorstandsvergütungssystem (seit 01.01.2020)	
	Zielbeträge	Relative Anteile	Zielbeträge	Relative Anteile
Festvergütung	1.000.000	~ 25 %	800.000	~ 21 %
Regelmäßige Nebenleistungen	50.000	~ 1 %	50.000	~ 1 %
Altersversorgungsbeitrag	300.000	~ 8 %	500.000	~ 13 %
Short-Term-Incentive (STI)	1.000.000	~ 25 %	1.000.000	~ 27 %
Long-Term-Incentive (LTI)	1.600.000	~ 41 %	1.400.000	~ 37 %
Zielgesamtvergütung	3.950.000	100 %	3.750.000	100 %

Abbildung 2

Die Beträge gelten für das Geschäftsjahr 2024 für ein Mitglied des Vorstands. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag (außer für regelmäßige Nebenleistungen, die für alle Vorstandsmitglieder gleich sind).

Der Betrag für die regelmäßigen Nebenleistungen stellt den Zielbetrag für das Geschäftsjahr 2024 dar. Sofern im Einzelfall einmalige Nebenleistungen und/oder transferbedingte Nebenleistungen gewährt werden, gelten zusätzlich die hierfür festgelegten Maximalbeträge.

Mit den vorgenommenen Anpassungen verfügt die Vorstandsvergütung über eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütungshöhe und -struktur mit einem Schwerpunkt auf der erfolgsabhängigen variablen Vergütung. Die Änderungen in STI und LTI greifen die Änderungen im Steuerungskonzept der BASF auf und incentivieren somit die Erreichung der jahresbezogenen kurzfristigen und der mittelfristigen Ziele der BASF-Gruppe.

Die Vergütungskomponenten im Einzelnen:

1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in gleichen Raten ausgezahlt wird. Der Vorsitzende des Vorstands erhält als Festvergütung den doppelten Betrag und ein stellvertretender Vorsitzender des Vorstands den 1,33-fachen Betrag der Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

2. Short-Term-Incentive (STI)

Für jedes Geschäftsjahr wird ein STI mit einer einjährigen Performance-Periode gewährt. Das STI basiert auf der Erreichung jährlicher finanzieller und nicht-finanzieller Ziele.

Die neue STI-Formel beinhaltet drei finanzielle Ziele sowie nicht-finanzielle Ziele der BASF-Gruppe, die die Prioritäten des Vorstands für das jeweilige Geschäftsjahr abbilden. Die festgesetzte Höhe

der drei finanziellen Ziele steht in Einklang mit dem im Prognosebericht veröffentlichten Ausblick bzw. der strategischen Zielsetzung der BASF.

Zielgröße, Zielhöhen und Zielerreichungskurven für die einzelnen finanziellen Ziele werden ebenso wie die Gewichtung zu Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Die Zielerreichung für das STI wird durch Addition der gewichteten Zielerreichungen der vier Einzelziele (vgl. Abbildung 3) ermittelt. Dadurch wird die Transparenz weiter erhöht und die Zielerreichung jedes Zieles sichtbar.

Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap). Der Ist-Betrag des STI wird im Mai des Folgejahres ausgezahlt.

Ziele für das STI 2024:

Für das Jahr 2024 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden, am neuen Steuerungskonzept der BASF-Gruppe ausgerichteten, finanziellen Zielgrößen festgelegt:

– Return on Capital Employed (ROCE) der BASF-Gruppe:

Der ROCE, der auch für alle anderen BASF-Mitarbeitenden die Erfolgskennziffer für die variable Vergütung ist, bleibt Bestandteil der STI-Formel und verbindendes Element in der variablen Vergütung über alle Beschäftigtengruppen hinweg.

Der Ziel-ROCE für die variable Vergütung liegt unverändert 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 im Rahmen der Unternehmensstrategie kommunizierte Ziel, jährlich einen ROCE zu erwirtschaften, der über dem Kapitalkostensatz liegt.

Die Zielkurve für den ROCE wird ab 2024 für die Vorstandsvergütung neu festgelegt. Ausgehend von dem Ziel-ROCE wird eine Spanne von +/- 5 %-Punkten festgelegt. Bei einer Überschreitung des Ziel-ROCE um 5 %-Punkte beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert). Bei einer Unterschreitung des Ziel-ROCE um 5 %-Punkte beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert). Die bisherige Entscheidungsmöglichkeit des Aufsichtsrats, bei einem Ist-ROCE unterhalb des Minimalwerts einen Bonus-Faktor diskretionär festzulegen, entfällt.

Für das Geschäftsjahr 2024 beträgt der Ziel-ROCE 11 % bei einem Kapitalkostensatz von 10 %. Dieser wird jährlich überprüft und kommuniziert. Im Jahr 2024 geht der ROCE mit einer Gewichtung von 25 % in die STI-Formel ein.



Abbildung 3

ROCE der BASF-Gruppe

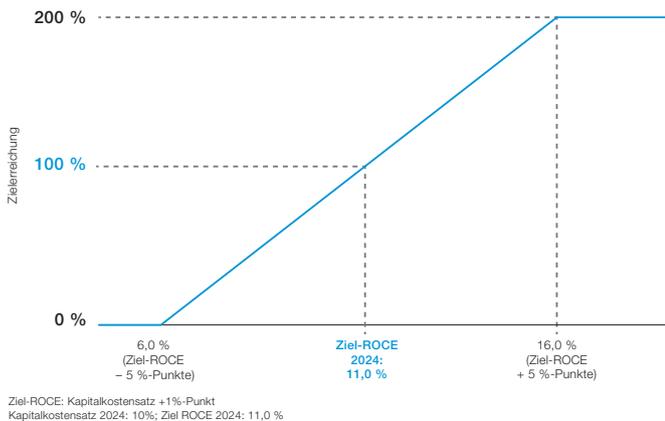


Abbildung 4

– **EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe:**

Die Zielhöhe für das EBITDA vor Sondereinflüssen ergibt sich aus der Planung für das Jahr 2024 (Jahresbudget) und steht im Einklang mit den im Prognosebericht gemachten Angaben. Zielhöhe und Zielerreichung werden im Vergütungsbericht 2024 veröffentlicht.

Die Zielkurve für das EBITDA vor Sondereinflüssen wird ausgehend von dem Zielwert mit einer Spanne von +/- 3.000 Millionen € festgelegt. Bei einer Überschreitung des Zielwertes um 3.000 Millionen € beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert). Bei einer Unterschreitung des Zielwerts um 3.000 Millionen € beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert).

Im Jahr 2024 geht das EBITDA vor Sondereinflüssen mit einer Gewichtung von 25 % in die STI-Formel ein.

EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe

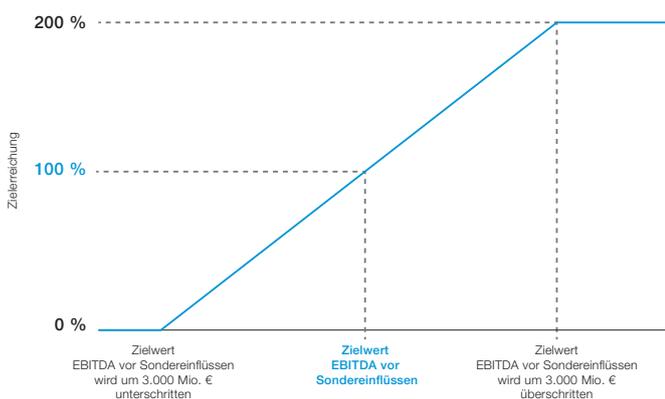


Abbildung 5

– **Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit der BASF-Gruppe:**

Die Zielhöhe für den Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit ergibt sich ebenfalls aus der Planung für das Jahr 2024 (Jahresbudget) und steht im Einklang mit den im Prognosebericht gemachten Angaben. Zielhöhe und Zielerreichung werden im Vergütungsbericht 2024 veröffentlicht.

Die Zielkurve für den Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit wird ausgehend von dem Zielwert mit einer Spanne von +/- 3.000 Millionen € festgelegt. Bei einer Überschreitung des Zielwertes um 3.000 Millionen € beträgt die Zielerreichung 200% (Maximalwert). Bei einer Unterschreitung des Zielwerts um 3.000 Millionen € beträgt die Zielerreichung 0% (Minimalwert).

Im Jahr 2024 geht der Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit mit einer Gewichtung von 25 % in die STI-Formel ein.

Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit der BASF-Gruppe

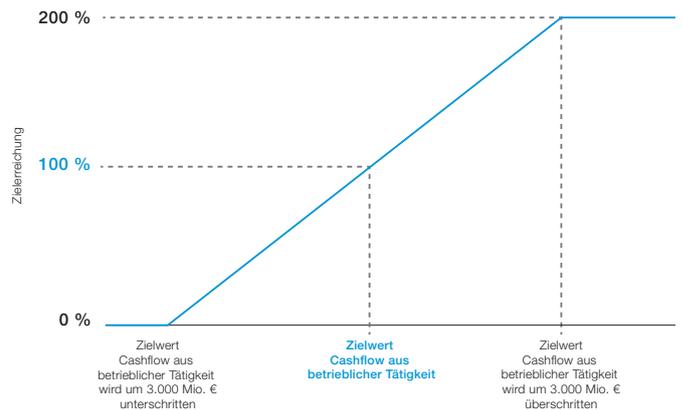


Abbildung 6

– **Nicht-finanzielle Ziele:**

Die nicht-finanziellen Ziele für das Jahr 2024 umfassen Ziele zu Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit, Arbeitssicherheits- und Prozesssicherheitsziele sowie Ziele für strategische Projekte. Die nicht-finanziellen Ziele und deren Zielerreichung werden im Vergütungsbericht 2024 veröffentlicht.

Im Jahr 2024 gehen die nicht-finanziellen Ziele mit einer Gewichtung von 25 % in die STI-Formel ein.

3. Long-Term-Incentive (LTI)

Das LTI in Form eines Performance Share Plans bleibt unverändert.

Der LTI-Plan incentiviert die Erreichung strategischer Ziele und berücksichtigt die Entwicklung des BASF-Aktienkurses und der Dividende (Total Shareholder Return) über einen Zeitraum von vier Jahren. Das LTI wird mit wenigen Abweichungen auch den Senior Executives der BASF-Gruppe angeboten.

Gewährung: Für jedes Geschäftsjahr wird ein LTI-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode gewährt. Der Zielbetrag wird in eine vorläufige Anzahl virtueller Performance Share Units (PSUs) umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt, indem der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Kurs der BASF-Aktie im vierten Quartal des jeweiligen Vorjahres vor Planbeginn geteilt wird.

Ziele und Zielerreichung: Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der vierjährigen Performance-Periode drei strategische Ziele fest. In Abhängigkeit von der Erreichung dieser drei strategischen Ziele über die vierjährige Performance-Periode kann sich die Anzahl der PSUs erhöhen oder verringern. Hierzu wird die Zahl der vorläufigen PSUs nach Ablauf der vier Jahre mit dem gewichteten Zielerreichungsgrad der drei strategischen Ziele multipliziert.

Auszahlung: Die so ermittelte finale Anzahl der PSUs wird mit dem durchschnittlichen Kurs der BASF-Aktie im vierten Quartal des letzten Jahres der vierjährigen Performance-Periode zuzüg-

lich der kumulierten Dividendenzahlungen je Aktie in den vier Geschäftsjahren der Performance-Periode multipliziert. Der Auszahlungsbetrag des LTI reflektiert somit neben der Erreichung der strategischen Ziele auch die Entwicklung des Total Shareholder Returns der BASF.

Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap).

Der Ist-Betrag des LTI wird im Mai des Folgejahres ausgezahlt.



Beispiel:

$$1.600.000 \text{ €} \div 45,00 \text{ € Aktienkurs}^a = \text{vorläufige Anzahl PSUs: } 35.556 \quad \times \quad \text{Gewichtete Zielerreichung} = 100 \% \quad = \quad \text{Finale Anzahl PSUs } 35.556 \times 67,60 \text{ €}^b = 2.403.586 \text{ € (brutto)}$$

a Angenommener durchschnittlicher Aktienkurs im vierten Quartal des Vorjahres vor Planbeginn.

b Angenommener durchschnittlicher Aktienkurs im vierten Quartal des letzten Jahres der vierjährigen Performance-Periode (z.B. 54,00 €) + Dividenden Jahr 1 – 4 (z.B. 3,40 € + 3,40 € + 3,40 € + 3,40 €) = 67,60 €.

Abbildung 7

Ermittlung der Zielerreichung: Für jedes der drei strategischen Ziele werden zu Beginn der vierjährigen Performance-Periode vom Aufsichtsrat ein Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, ein Minimalwert und ein Maximalwert sowie eine Zielerreichungskurve festgelegt. Für jedes strategische Ziel erfolgt die Ermittlung des Zielerreichungsgrades jahresbezogen. Am Ende der vierjährigen Performance-Periode wird das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade gebildet. Die so ermittelten durchschnittlichen Zielerreichungsgrade der einzelnen strategischen Ziele werden gemäß der festgelegten Gewichtung zu einer gewichteten Zielerreichung zusammengefasst. Mit der gewichteten Zielerreichung wird die vorläufige Anzahl der PSUs multipliziert, um die finale Anzahl der PSUs zu ermitteln.

Innerhalb des seit 2020 bestehenden Long-Term-Incentive Systems werden im Plan 2024 (2024 – 2027) zwei der drei strategischen Ziele an das neue Steuerungssystem der BASF angepasst:

- Der ROCE ersetzt als neue mittelfristige Steuerungsgröße das bisherige Ziel des Absatzwachstums im Vergleich zur globalen Chemieproduktion. Ziel ist es, über die vierjährige Performance-Periode eine Prämie auf die

Kapitalkosten, das heißt einen ROCE oberhalb des Kapitalkostensatzes, zu erzielen.

- Das bisherige absolute Ziel für das Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen wird durch das Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen im Vergleich zu den wichtigsten Wettbewerbern der BASF ersetzt und bezieht somit eine relative Messung der Ergebnisentwicklung in das LTI ein.
- Die Reduktion der Treibhausgasemissionen bleibt als nicht-finanzielles strategisches Ziel im LTI erhalten.

Ziele für das LTI 2024 (2024 – 2027)

Für den LTI-Plan 2024 (Performance-Periode 2024 – 2027) gelten folgende Ziele:

- **Profitabilität:** Erreichen eines ROCE über dem jeweiligen Kapitalkostensatz.
- **Wachstum:** Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen relativ zu einer Vergleichsgruppe.
- **Nachhaltigkeit:** Reduzierung der CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) in Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente um 25 % bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2018.

Diese Ziele werden wie folgt operationalisiert:

Strategisches Ziel 1: ROCE

Wir erzielen eine Prämie auf die Kapitalkosten

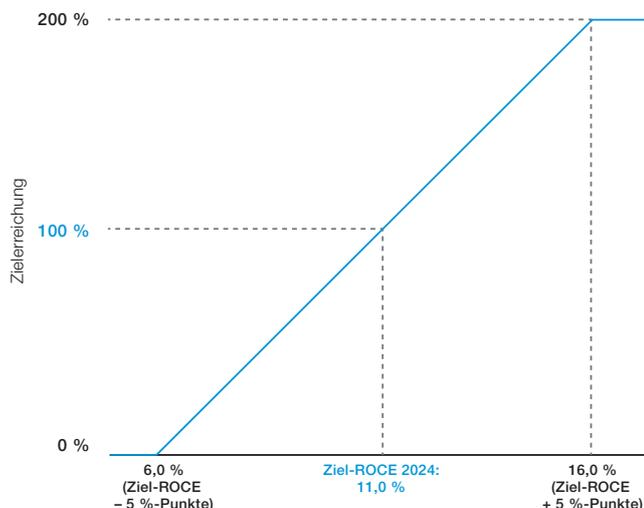


Abbildung 8

- Das Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn die BASF einen Return on Capital Employed (ROCE) erreicht, der ein Prozentpunkt höher ist als der für das jeweilige Jahr gültige Kapitalkostensatz (**Zielwert**).
- Wird dieser Zielwert um 5 %-Punkte oder mehr unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 % (**Minimalwert**).
- Wird der Wert um 5 %-Punkte oder mehr überschritten, beträgt die Zielerreichung 200 % (**Maximalwert**).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2024 – 2027 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

Ziel-ROCE: Kapitalkostensatz + 1 %-Punkt
 Kapitalkostensatz 2024: 10 %; Ziel ROCE 2024: 11,0 %

Strategisches Ziel 2: EBITDA vor Sondereinflüssen

Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen stärker als unsere Wettbewerber

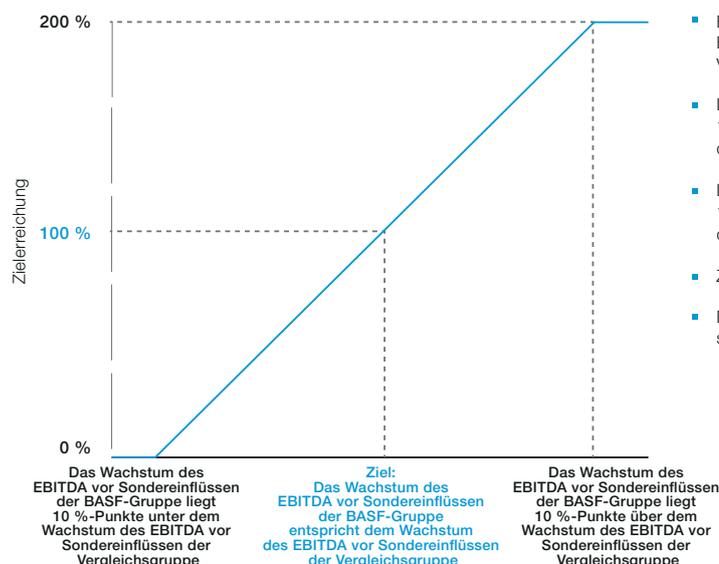
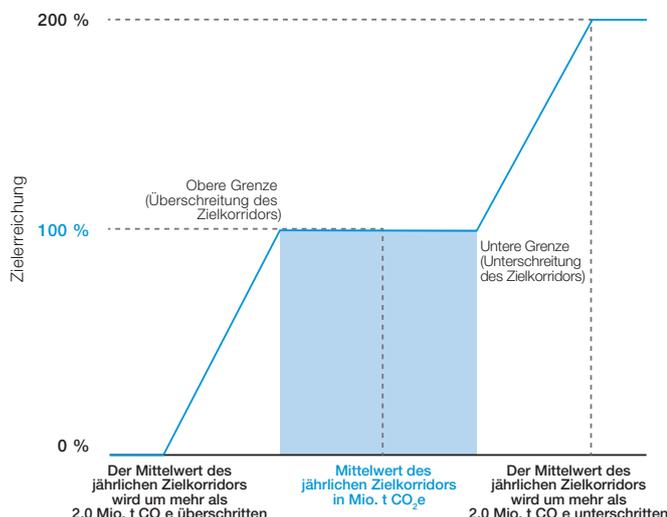


Abbildung 9

- Entspricht das Wachstum (in %-Punkten) des EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe dem Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen der definierten Vergleichsgruppe, liegt die Zielerreichung bei 100 % (**Zielwert**).
- Liegt das Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe um 10 %-Punkte unterhalb des Wachstums des EBITDA vor Sondereinflüssen der definierten Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 0 % (**Minimalwert**).
- Liegt das Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe um 10 %-Punkte oberhalb des Wachstums des EBITDA vor Sondereinflüssen der definierten Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 200 % (**Maximalwert**).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2024 – 2027 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

Strategisches Ziel 3: CO₂-Emissionen

Wir senken unsere absoluten CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) bis 2030 um 25 % (gegenüber dem Basisjahr 2018)



CO₂-Emissionen gemessen in Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente (Mio. t CO₂e)

Abbildung 10

- Zielwert 2030: 16,4 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente (Mio. t CO₂e) bzw. -25 % bis 2030 ggü. dem Basiswert des Jahres 2018 (21,9 Mio. t CO₂e).
- Zum Ende der Performance Periode 2024 – 2027 entspricht dies dem Zielwert von 17,7 Mio. t CO₂e (bzw. -19,2 % ggü. dem Basiswert des Jahres 2018) mit den folgenden Zielkorridor-Werten pro Jahr:

	Zielkorridor	2024	2025	2026	2027
Jährlicher Zielkorridor in Mio. t CO ₂ e	Obere Grenze	19,7	19,2	18,7	18,2
	Untere Grenze	18,7	18,2	17,7	17,2

- Das Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn die CO₂-Emissionen (in Mio. t CO₂e) innerhalb des festgelegten jährlichen Zielkorridors liegen (**Zielwert**).
- Wenn die CO₂-Emissionen (in Mio. t CO₂e) den Mittelwert des jährlichen Zielkorridors um mehr als 2,0 Mio. t CO₂e überschreiten, beträgt die Zielerreichung 0 % (**Minimalwert**).
- Wenn die CO₂-Emissionen (in Mio. t CO₂e) den Mittelwert des jährlichen Zielkorridors um mehr als 2,0 Mio. t CO₂e unterschreiten, beträgt die Zielerreichung 200 % (**Maximalwert**).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2024 – 2027 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

4. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Die Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen) bleiben unverändert.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten außer den vorgenannten Barvergütungen verschiedene, teilweise anlassbezogene Nebenleistungen. Zu den regelmäßig gewährten Nebenleistungen zählen Prämien für Unfallversicherung, Transportmittel und geldwerte Vorteile durch die Zurverfügungstellung von Sicherheitsmaßnahmen. Zu den einmaligen, anlassbezogenen Nebenleistungen zählen unter anderem Absicherungsmaßnahmen am Privatwohnsitz bei erstmaliger Vorstandsbestellung. Zu den delegierungsbedingten Nebenleistungen für Vorstandsmitglieder mit Ressortsitz im Ausland gehören transferbedingte Nebenleistungen wie die Übernahme ortsüblicher Miet- oder Schulkosten am Einsatzort oder die Gewährung einer Grundzulage sowie die Übernahme bzw. Erstattung zusätzlicher Steuern.

Die gewährten Nebenleistungen unterliegen festen Regelungen und sind dadurch auch der Höhe nach begrenzt.

- Der jährliche Zielbetrag für die regelmäßig gewährten Nebenleistungen beträgt 50.000 €, der Maximalbetrag 100.000 €. Basis für den Zielbetrag sind die durchschnittlichen regelmäßigen Nebenleistungen. Im Einzelfall können die Leistungen nach oben und unten abweichen (z.B. höhere oder niedrigere Entfernungskilometer für den Dienstwagen).
- Für anlassbezogene Nebenleistungen beträgt der Maximalbetrag zwischen 500.000 € für ein ordentliches Mitglied des Vorstands und 600.000 € für den Vorsitzenden des Vorstands. Im Falle besonderer Absicherungsbedarfe aufgrund der Bau- und Grundstücksbeschaffenheit oder bei erhöhtem Sicherheitsbedarf kann der Personalausschuss im Einzelfall einen höheren Maximalbetrag festlegen.
- Für delegierungsbedingte Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein Mitglied des Vorstands in Höhe von 3.000.000 € festgelegt. Im Falle unvorhergesehener Erhöhungen des Mietkostenniveaus im Einsatzland sowie von Steuern, die über eine normale Besteuerung bei Wohnsitz in Deutschland hinausgehen, kann der Personalausschuss einen höheren Maximalbetrag vorsehen. Das gleiche gilt für den Fall, dass in einem Kalenderjahr Steuern, die eigentlich verschiedenen Kalenderjahren zuzuordnen sind, gezahlt werden müssen.

Die Mitglieder des Vorstands werden 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

Seit dem 1. Januar 2020 bietet die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands eine beitragsorientierte Altersversorgungszusage in Form eines Kapitalanlage-Modells an. Die beitragsorientierte Altersversorgungszusage bleibt unverändert.

Die Gesellschaft gewährt den Mitgliedern des Vorstands einen fest definierten jährlichen Altersversorgungsbeitrag:

- Zum Zweck der Bildung eines Altersvermögens (Alterskapital) bringt die Gesellschaft die Altersversorgungsbeiträge in ein von der Gesellschaft zu wählendes Anlagemodell auf einem Altersvorsorgekonto bei einem externen Anbieter ein. Die Wertentwicklung der eingebrachten Beiträge ergibt sich aus den im Anlagemodell erwirtschafteten Erträgen. Dabei wird jedem Vorstandsmitglied eine Leistung von mindestens 80 % der in Summe vom Unternehmen eingebrachten Altersversorgungsbeiträge garantiert.
- Die Versorgungszusage beinhaltet Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen. Dabei entspricht das Invalidenkapital dem Wert des Altersvorsorgekontos zum Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung, mindestens jedoch 80 % der in Summe vom Unternehmen eingebrachten Altersversorgungsbeiträge. Das Hinterbliebenenkapital entspricht dem Wert des Altersvorsorgekontos zum Zeitpunkt des Todes des Mitgliedes des Vorstands, mindestens jedoch 80 % der in Summe vom Unternehmen eingebrachten Altersversorgungsbeiträge.
- Die Mitglieder des Vorstands können anstatt der beitragsorientierten Altersversorgungszusage einen Pensionszuschuss für die private Altersvorsorge (Pension Allowance) wählen. In diesem Fall wird der fest definierte jährliche Altersversorgungsbeitrag in gleichen monatlichen Raten als Bruttobetrag an das Mitglied des Vorstands ausgezahlt.

Für die Anwartschaften aus der beitragsorientierten Altersversorgungszusage in Form eines Kapitalanlage-Modells gilt:

- Die Leistung erfolgt in Form einer Kapitalzahlung, gegebenenfalls in Raten.
- Eine Auszahlung des Alters- bzw. Ehegattenkapitals in Raten erfolgt auf Antrag nach Zustimmung des Aufsichtsrats in bis zu zehn gleichen Jahresraten (ohne Verzinsung).
- Für Mitglieder des Vorstands mit Mandatsbeginn vor dem 31. Dezember 2023 besteht zudem die Möglichkeit, eine Verrentung zu wählen. Für die Umrechnung in eine lebenslange Rente finden die zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen versicherungsmathematischen Parameter Anwendung. Stirbt das Vorstandsmitglied während des Bezugs von Altersrente, erhält der hinterbliebene Ehegatte eine Hinterbliebenenrente von 60 % der Altersrente. Laufende Renten werden jährlich zum 1. Januar um 1 % erhöht.

Sofern ein Mitglied des Vorstands einen Pensionszuschuss gewählt hat, besteht kein weiterer Leistungsanspruch nach Beendigung des Vorstandsmandats, da der jährliche Altersversorgungsbeitrag während der Mandatslaufzeit in gleichen monatlichen Raten als Bruttobetrag ausbezahlt wurde.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Die Aktienhalteverpflichtung bleibt unverändert. Während der Laufzeit des Mandats sind Mitglieder des Vorstands verpflichtet, eine festgelegte Anzahl von Aktien der Gesellschaft zu halten. Die Anzahl der dauerhaft zu haltenden Aktien wird jeweils zu Beginn des Vorstandsmandats festgelegt und entspricht stichtagsbezogen grundsätzlich einem Wert von 150 % der jeweiligen jährlichen Brutto-Festvergü-

tung. Bei Erhöhung der Festvergütung erhöht sich die Anzahl der zu haltenden Aktien entsprechend. Die Aktienhalteverpflichtung endet zwei Jahre nach der Beendigung des Mandats als Vorstandsmitglied (nachwirkende Aktienhalteverpflichtung). Bei erstmaliger Bestellung zum Vorstandsmitglied gilt eine Aufbauphase bis zum Ende des vierten auf die Erstbestellung folgenden Kalenderjahres. Die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung ist jährlich nachzuweisen.

Die Aktien sind durch die Vorstandsmitglieder aus ihren versteuerten Nettoeinkünften zu erwerben. Der Wert des mindestens zu haltenden Aktienbestands entspricht damit etwa 300 % der jährlichen Netto-Festvergütung.

Der Vergütungsbericht enthält ab dem Geschäftsjahr 2024 den erforderlichen Aktienbestand, den das jeweilige Mitglied des Vorstands zu halten hat. Ergänzt wird diese Information um eine Angabe, ob die Aktienhalteverpflichtung bereits erfüllt ist oder sich das Vorstandsmitglied noch in der vierjährigen Aufbauphase befindet und wann diese gegebenenfalls endet.

Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Claw-back-Klausel)

Für das STI und das LTI besteht unverändert eine Einbehalts- und Rückforderungsregelung. Die Regelung ermöglicht bei schwerwiegenden Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen den Verhaltenskodex der BASF-Gruppe oder gegen Sorgfaltspflichten im Rahmen der Leitung der Gesellschaft eine Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen sowie die Rückforderung von seit dem 1. Januar 2020 als Vorstandsvergütung zugesagten variablen Vergütungen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für Mitglieder des Vorstands gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 12 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots besteht für die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Die Höhe der Karenzentschädigung entspricht 50 % der Jahreszielvergütung, bestehend aus der Festvergütung, dem Zielbetrag für das STI und dem Zielbetrag für das LTI.

Das Wettbewerbsverbot wird in Verträge aufgenommen, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden. Bei Verträgen, die zwischen Vollendung des 60. und des 63. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob ein Wettbewerbsverbot erforderlich ist. In Verträge, die nach Vollendung des 63. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden, wird kein Wettbewerbsverbot aufgenommen. In individuellen Fällen kann der Aufsichtsrat beschließen, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten.

Höchstgrenzen für die Vergütung

Die Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex der Höhe nach begrenzt. Durch die Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für das STI und das LTI sind beide variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt. Die Maximalvergütungen auf Basis der neuen Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

	Mitglied des Vorstands		Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands		Vorsitzender des Vorstands	
	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zielvergütung	Maximalvergütung
Festvergütung	1.000.000	1.000.000	1.330.000	1.330.000	2.000.000	2.000.000
Regelmäßige Nebenleistungen	50.000	100.000	50.000	100.000	50.000	100.000
Betriebliche Altersversorgung	300.000	300.000	399.000	399.000	600.000	600.000
STI-Betrag	1.000.000	2.000.000	1.330.000	2.660.000	2.000.000	4.000.000
LTI-Betrag	1.600.000	3.200.000	2.128.000	4.256.000	3.200.000	6.400.000
Gesamtvergütung 2024	3.950.000	6.600.000	5.237.000	8.745.000	7.850.000	13.100.000

Abbildung 11

Für regelmäßig gewährte Nebenleistungen werden der Ziel- und der Maximalbetrag für das Geschäftsjahr 2024 abgebildet. Für anlassbezogene Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein Mitglied des Vorstands von 500.000 €, für einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands von 533.000 € und für einen Vorsitzenden

des Vorstands von 600.000 € festgelegt. Für delegierungsbedingte Nebenleistungen wurde für ein Mitglied des Vorstands ein Maximalbetrag von 3.000.000 € festgelegt. Der Maximalbetrag für regelmäßige Nebenleistungen, STI und LTI entspricht 200 % des Zielbetrags.

Sofern bis zur nächsten planmäßigen Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung im Jahr 2028 eine Anpassung der Vergütungshöhe durch den Aufsichtsrat beschlossen wird, werden die nachfolgenden Maximalvergütungsbeträge nicht überschritten:

€	Mitglied des Vorstands	Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands	Vorsitzender des Vorstands
Maximalvergütung bis zur nächsten Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung	7.500.000	9.975.000	15.000.000

Abbildung 12

In diesen Maximalvergütungsbeträgen ist der Maximalbetrag für regelmäßige Nebenleistungen enthalten. Für anlassbezogene Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein Mitglied des Vorstands von 500.000 €, für einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands von 533.000 € und für den Vorsitzenden des Vorstands von 600.000 € festgelegt. Für delegierungsbedingte Nebenleistungen wurde für ein Mitglied des Vorstands ein Maximalbetrag von 3.000.000 € festgelegt.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats in besonderen Fällen

Die Regelungen zu Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats in besonderen Fällen bleiben unverändert. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Laufzeit der Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten werden.

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 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 SE den Besitz einer Aktienbeteiligung von mindestens 25 % oder die Aufstockung einer solchen Beteiligung mitteilt. Bei Widerruf der Vorstandsbestellung durch den Aufsichtsrat innerhalb eines Jahres nach Eintritt eines Change of Control erhält das Vorstandsmitglied die bis zum regulären Mandatsablauf ausstehende Vergütung als Einmalzahlung, wobei ebenfalls der Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschritten werden darf.

Regelungen zu dem früheren mehrjährigen variablen Vergütungselement BASF-Optionsprogramm (BOP) und zur früheren betrieblichen Altersversorgung (bis einschließlich 2019)

Die mit den BASF-Optionsprogrammen gewährten und noch nicht ausgeübten Optionsrechte können gemäß den regulären BOP-Programmbedingungen für den Vorstand weiterhin ausgeübt werden. Die Mitglieder des Vorstands konnten letztmalig zum 1. Juli 2020 auf Basis ihres Performance-Bonus (brutto) für das Jahr 2019 am BASF-Optionsprogramm teilnehmen. Aufgrund der maximalen Programmlaufzeit von acht Jahren können den Mitgliedern des Vorstands Ausübungsgewinne aus den Optionsprogrammen noch bis zum 30. Juni 2028 zufließen.

Die bis zum 31. Dezember 2019 erworbenen Anwartschaften aus dem vorherigen Altersversorgungssystem bleiben als Besitzstand aufrechterhalten und können bei Eintritt des Versorgungsfalls vom Mitglied des Vorstands bzw. von den Hinterbliebenen als Betriebsrente bzw. Alterskapital entsprechend den geltenden Regelungen abgerufen werden.