



We create chemistry

## **Bericht zu Punkt 7 der Tagesordnung (System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder)**

### **Bericht des Vorstands der BASF SE an die Hauptversammlung am 18. Juni 2020 über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab 2020**

Zu Punkt 7 der Tagesordnung erstattet der Vorstand der BASF SE folgenden Bericht:

Der Aufsichtsrat der BASF SE hat beschlossen, das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 4. Mai 2018 gebilligt worden war, mit Wirkung zum 1. Januar 2020 weiterzuentwickeln und dabei zu vereinfachen. Die Zielgesamtvergütung bleibt dabei im Wesentlichen unverändert. Wesentliche Änderungen betreffen die variable Vergütung und die betriebliche Altersversorgung, die entsprechend den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 sowie der am 23. Januar 2020 an das Bundesjustizministerium zur Prüfung und Veröffentlichung im Bundesanzeiger übermittelten Fassung vom 16. Dezember 2019, angepasst wurden. Das weiterentwickelte und vereinfachte Vergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2020 Bestandteil der Vorstandsverträge.

Die Änderungen umfassen im Einzelnen:

- Der bisherige Performance-Bonus, Teil 1 wird als Short-Term-Incentive (STI) fortgeführt. Das STI basiert – wie der bisherige Performance-Bonus, Teil 1 – auf der Erreichung operativer und strategischer Ziele sowie der Höhe der für die Vergütung aller Mitarbeiter relevanten Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE). Die bisherige explizite Differenzierung in einen operativen Performance-Faktor (OPF) und in einen strategischen Performance-Faktor (SPF) entfällt.
- Der bisher mehrjährig gewährte jährliche Performance-Bonus, Teil 2 (dreijährige Aufschubkomponente) und das bisherige Long-Term-Incentive (LTI)-Programm (BASF-Optionsprogramm, BOP) entfallen und werden durch ein neues Long-Term-Incentive in Form eines Performance Share Plans mit einem feststehenden Zielbetrag ersetzt.
- Mitglieder des Vorstands werden zukünftig über eine eigene Aktienhaltevorschrift (Share Ownership Guideline) verpflichtet, eine definierte Anzahl von BASF-Aktien während der Laufzeit ihres Vorstandsmandates und für eine begrenzte Zeit darüber hinaus zu halten.
- Die bisherige Betriebliche Altersversorgung für Mitglieder des Vorstands (Performance-Pension Vorstand, Gehaltsumwandlungs-Direktzusage (GUZ), Grundversorgung im Rahmen der BASF Pensionskasse) werden mit Wirkung ab 1. Januar 2020 nicht mehr weitergeführt. Mit Wirkung ab 1. Januar 2020 bietet die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands stattdessen eine beitragsorientierte Altersversorgungszusage in Form eines Kapitalanlage-Modells mit fest definiertem jährlichen Altersversorgungsbeitrag an.

### **Grundsätze des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder**

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

Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Sie ist durch eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg der BASF-Gruppe gekennzeichnet. Die Höhe der variablen Vergütung leitet sich dabei aus der Erreichung operativer und strategischer Ziele sowie der Entwicklung des Aktienkurses und der Dividende der BASF-Aktie (Total Shareholder Return) ab. Die im Rahmen der BASF-Strategie kommunizierten langfristigen strategischen Ziele bilden dabei wichtige Leistungsgrößen für die kurzfristige und langfristige 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 2019 wurden folgende Unternehmen für die europäische Vergleichsgruppe festgelegt: ABB, Air Liquide, Akzo Nobel, BAE Systems, Bayer, BHP, BMW, BP, Continental, Daimler, DSM, E.ON, EDF, Henkel, Linde, Rolls Royce, Royal Dutch Shell, Siemens, Solvay, Thyssenkrupp, Total, Volkswagen. Als interne Referenz dient insbesondere die Vergütung der Gruppe der Senior Executives sowie der Mitarbeiter der BASF SE. Die externe und interne Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen von unabhängigen externen Beratern überprüft.

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses festgelegt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe, unabhängige Berater hinzuziehen. 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 (DCGK) 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 Vorstandsdienstverträge, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge.

### **Vergütungsbestandteile im Überblick**

Das Vergütungssystem für den Vorstand beinhaltet mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 die in der folgenden Übersicht genannten Bestandteile mit den für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Ziel- und Maximalbeträgen:

Erfolgsunabhängige Vergütung	1. Festvergütung	Jährlicher Betrag: 800.000 € <sup>1</sup> Auszahlung in gleichen Raten.
	2. Nebenleistungen	Jährlicher Zielbetrag: 50.000 € <sup>2</sup> Maximalbetrag (Cap): 100.000 € <sup>2</sup> ; entspricht 200 % des Zielbetrages
	3. Betriebliche Altersversorgung	Jährlicher Zielbetrag: 500.000 € <sup>1</sup> Fest definierter jährlicher Altersversorgungsbeitrag.
Erfolgsbezogene Vergütung	4. Short-Term-Incentive (STI) mit einjähriger Laufzeit	Jährlicher Zielbetrag: 1.000.000 € <sup>1</sup> Maximalbetrag (Cap): 2.000.000 € <sup>1</sup> ; entspricht 200 % des Zielbetrages Auszahlung nach der Hauptversammlung für das abgelaufene Geschäftsjahr.
	5. Long-Term-Incentive (LTI) Performance Share Plan mit vierjähriger Laufzeit	Jährlicher Zielbetrag: 1.400.000 € <sup>1</sup> Maximalbetrag (Cap): 2.800.000 € <sup>1</sup> ; entspricht 200 % des Zielbetrages Auszahlung nach der Hauptversammlung, die auf die vierjährige Performance-Periode folgt.

<sup>1</sup> Die Beträge gelten für das Geschäftsjahr 2020 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.

<sup>2</sup> Der Betrag stellt den Ziel- bzw. Maximalbetrag für das Geschäftsjahr 2020 für regelmäßig gewährte Nebenleistungen dar. Sofern im Einzelfall einmalige Nebenleistungen und/oder transferbedingte Nebenleistungen gewährt werden, gelten zusätzlich die hierfür festgelegten Maximalbeträge.

Bestandteil des Vergütungssystems sind zudem eine Einbehalts- und Rückforderungsklausel („Claw-back“), die den Einbehalt und die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen im Falle von schwerwiegenden Verstößen gegen den Verhaltenskodex der BASF-Gruppe oder gegen die Sorgfaltspflicht im Rahmen der Leitung des Unternehmens ermöglicht, sowie eine Aktienhalteverpflichtung, die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine definierte Anzahl von Aktien für die Dauer des Vorstandsmandates und darüber hinaus zu halten.

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder betragen:

#### Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Zielgesamtvergütung (in %)

Festvergütung	~ 21 %
Regelmäßige Nebenleistungen	~ 1 %
Altersversorgungsbeitrag	~ 13 %
Short-Term-Incentive (STI)	~ 27 %
Long-Term-Incentive (LTI)	~ 38 %
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>100 %</b>

Im Einzelfall können sich durch Rundungen leichte Abweichungen ergeben.

#### Die Vergütungskomponenten im Einzelnen:

##### 1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in gleichen Raten ausbezahlt wird. Der Vorsitzende des Vorstands erhält als Festvergütung den doppelten Betrag und

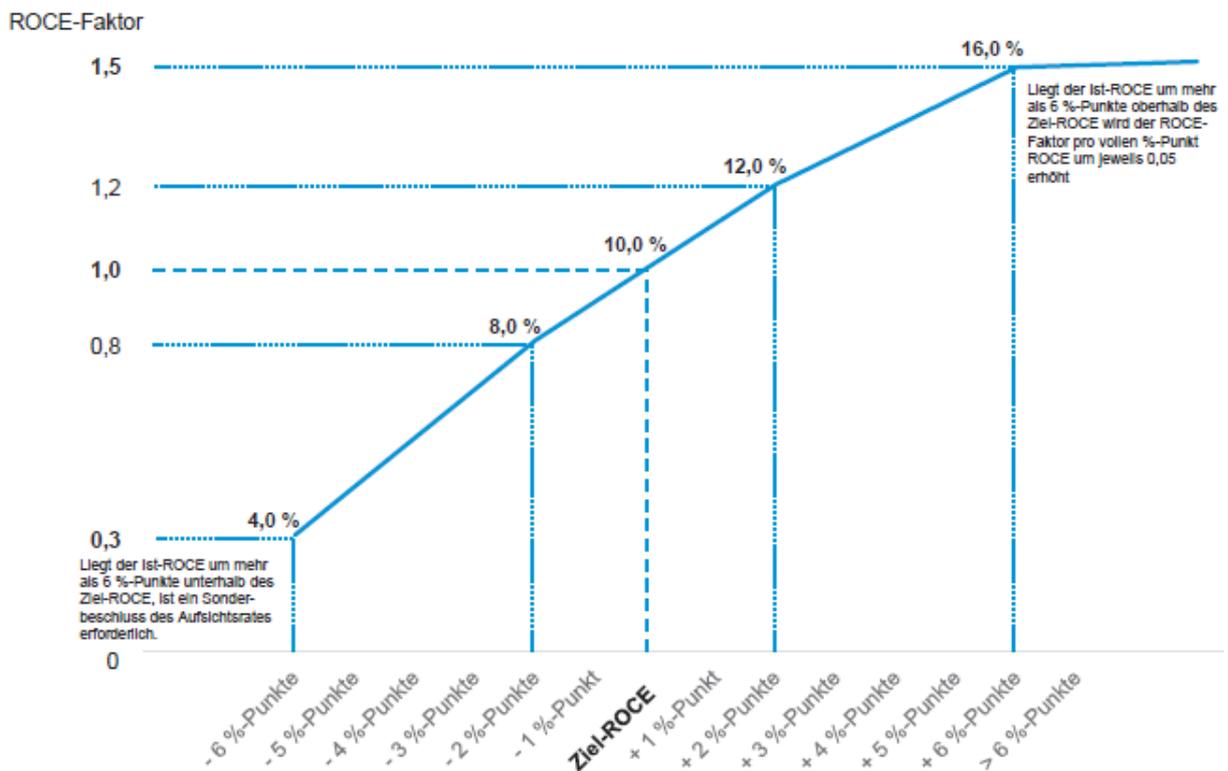
der stellvertretende Vorsitzende des Vorstands den 1,33-fachen Betrag der Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

## **2. Short-Term-Incentive (STI)**

Für jedes Geschäftsjahr wird ein STI mit einer einjährigen Performance-Periode gewährt. Das STI basiert – wie der bisherige Performance-Bonus Teil 1 – auf der Erreichung operativer und strategischer Ziele sowie der Höhe der für die Vergütung aller Mitarbeiter relevanten Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE). Die bisherige explizite Differenzierung in einen operativen Performance-Faktor (OPF) und in einen strategischen Performance-Faktor (SPF) entfällt. Der Ist-Betrag des STI wird im Folgejahr nach der Hauptversammlung ausgezahlt.

Mit dem ROCE als Leistungskriterium für die variable Vergütung wird die kurzfristige variable Vergütung direkt 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 Segmente ins Verhältnis zum durchschnittlichen operativen Vermögen der Segmente, zuzüglich darin nicht enthaltener Kunden- und Lieferantenfinanzierungen. Diese ROCE-Systematik wird bei der Ermittlung der variablen Vergütung aller Mitarbeiter angewandt. 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 deutlich über dem Kapitalkostensatz liegt. Der Zielwert ist damit direkt an die Renditeerwartung der Kapitalgeber gebunden, an der auch das Wertmanagement der BASF-Gruppe ausgerichtet ist.

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.



Für das Geschäftsjahr 2020 beträgt der Ziel-ROCE 10 % bei einem Kapitalkostensatz von 9 %. Dieser wird jährlich überprüft und kommuniziert.

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-, und operative Exzellenz-Ziele. Hierzu zählt zum Beispiel EBIT vor Sondereinflüssen.
- Einjährige strategische Ziele, welche die Weiterentwicklung der BASF betreffen, vor allem Ziele für Wachstum, Portfoliooptimierung, Investitions- und F&E-Strategie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und die BASF-Unternehmenswerte.

Die Ziele stehen dabei in Einklang mit dem im Prognosebericht veröffentlichten Ausblick.

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

<b>Zielerreichung und Performance-Faktor</b>				
Zielerreichung	≤ 50 %	75 %	100 %	≥ 125 %
Performance-Faktor	0	0,5	1,0	1,5
Zwischenwerte werden durch Interpolation ermittelt.				

Der Auszahlungsbetrag des STI ermittelt sich wie folgt:



Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap).

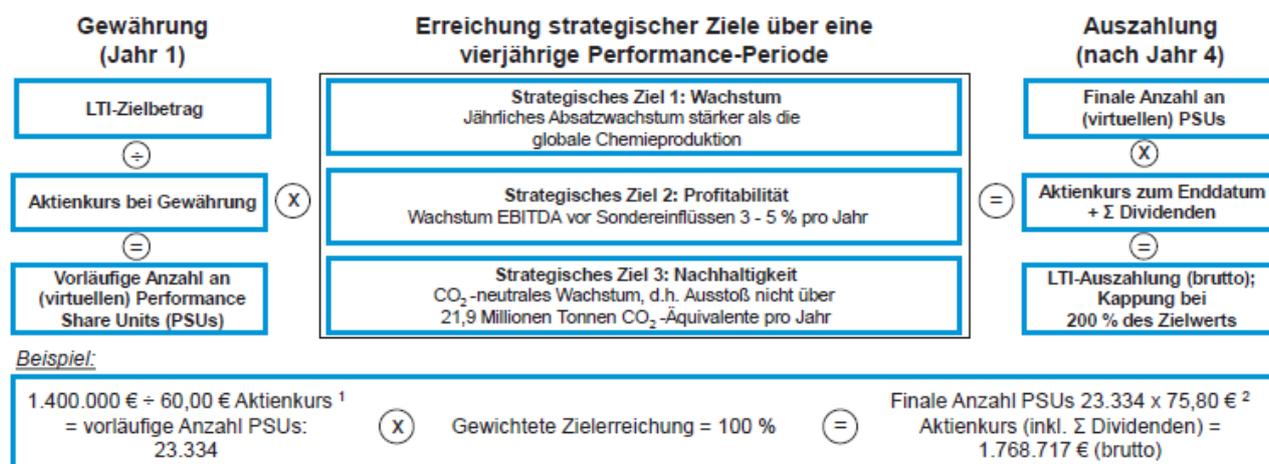
### 3. Long-Term-Incentive (LTI)

Der bisher mehrjährig gewährte jährliche Performance-Bonus, Teil 2 (dreijährige Aufschubkomponente) und das bisherige LTI-Programm (BASF-Optionsprogramm, BOP) entfallen und werden durch ein neues LTI in Form eines Performance Share Plans ersetzt. Der neue LTI-Plan incentiviert die Erreichung strategischer Ziele und berücksichtigt die Entwicklung der BASF-Aktie und der Dividende (Total Shareholder Return) über einen Zeitraum von vier Jahren. Das neue 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 unter Division des Zielbetrages durch den durchschnittlichen Kurs der BASF-Aktie im vierten Quartal des jeweiligen Vorjahres vor Planbeginn.

**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 zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen 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 Ist-Betrag des LTI wird im Jahr nach Ende der vierjährigen Performance-Periode nach der Hauptversammlung ausgezahlt. Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap).



<sup>1</sup> Angenommener durchschnittlicher Aktienkurs im vierten Quartal des Vorjahres vor Planbeginn.

<sup>2</sup> Angenommener durchschnittlicher Aktienkurs im vierten Quartal des letzten Jahres der vierjährigen Performance-Periode (62,00 €) + ∑ Dividenden Jahr 1 - 4 (3,30 € + 3,40 € + 3,50 € + 3,60 €).

**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.

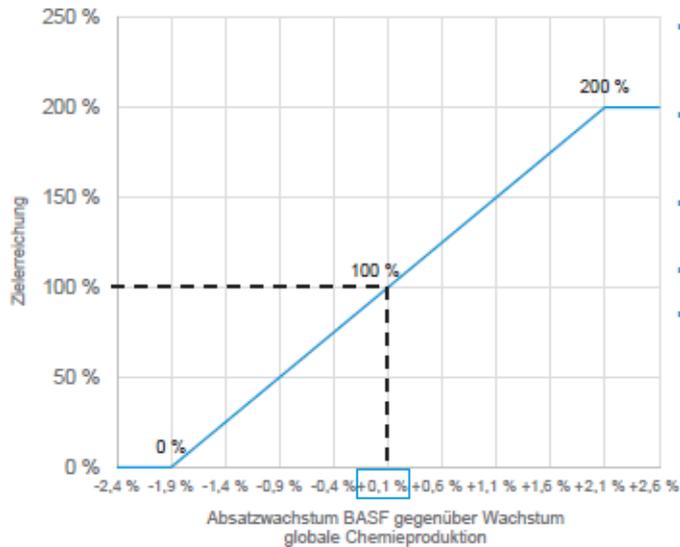
Für jedes strategische Ziel erfolgt die Ermittlung des Zielerreichungsgrades jahresbezogen. Am Ende der vierjährigen Performance-Periode wird das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade gebildet. Die so ermittelten durchschnittlichen Zielerreichungsgrade der einzelnen strategischen Ziele werden gemäß der festgelegten Gewichtung zu einer gewichteten Zielerreichung zusammengefasst. Mit der gewichteten Zielerreichung wird die vorläufige Anzahl PSUs multipliziert, um die finale Anzahl PSUs zu ermitteln.

Für den LTI-Plan 2020 (Performance-Periode 2020 – 2023) gelten nachfolgende im Rahmen der BASF-Unternehmensstrategie kommunizierten Ziele (siehe BASF-Bericht 2019, Seite 27):

- **Wachstum relativ zu der Vergleichsgruppe globale Chemieproduktion:** Jährliches Absatzwachstum stärker als die globale Chemieproduktion
- **Profitabilität:** Wachstum EBITDA vor Sondereinflüssen 3 – 5 % pro Jahr
- **Nachhaltigkeit:** CO<sub>2</sub>-neutrales Wachstum bis 2030, d.h. Ausstoß nicht über 21,9 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente pro Jahr

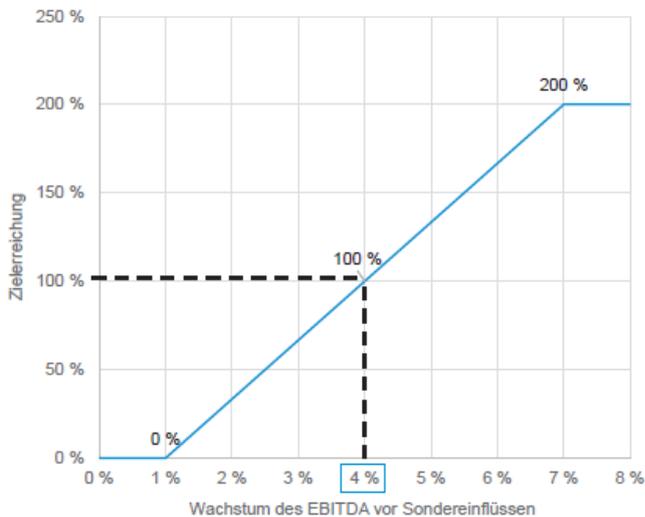
Diese Ziele werden wie folgt operationalisiert:

## Strategisches Ziel 1:

**Unser Absatz wächst jährlich stärker als die globale Chemieproduktion**

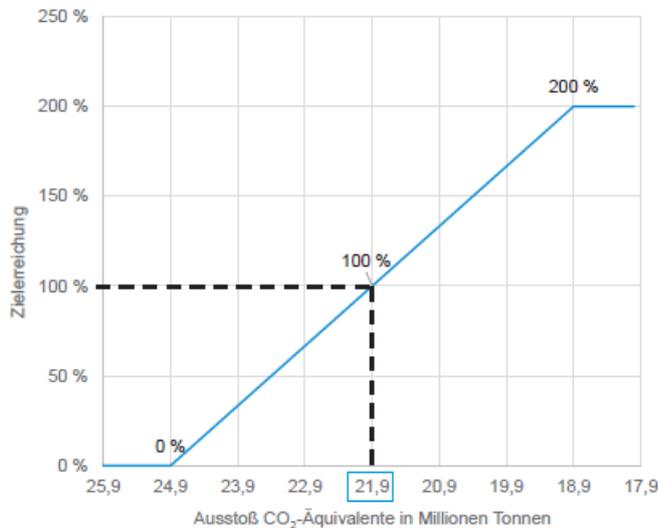
- Das Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn BASF 0,1 %-Punkte stärker wächst als die globale Chemieproduktion (Zielwert).
- Wird dieser Zielwert um 2 %-Punkte oder mehr unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert).
- Wird der Wert um 2 %-Punkte oder mehr überschritten, beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2020 - 2023 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

## Strategisches Ziel 2:

**Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr**

- Bei einem Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen von 4 % (d.h. in der Mitte des kommunizierten Zielkorridors von 3 % bis 5 %) liegt die Zielerreichung bei 100 % (Zielwert).
- Bei einem Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen von 1 % oder weniger beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert).
- Bei einem Wachstum des EBITDA vor Sondereinflüssen von 7 % oder mehr beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Ausgangswert für die Festlegung der 4-Jahres-Ziele ist jeweils das EBITDA vor Sondereinflüssen des Jahres vor Beginn der 4-jährigen Performance-Periode.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2020 - 2023 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

Strategisches Ziel 3:  
Wir wachsen bis 2030 CO<sub>2</sub>-neutral



- Bei einem Ausstoß von 21,9 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten pro Jahr beträgt die Zielerreichung 100 % (Zielwert).
- Bei einem Ausstoß von 24,9 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten pro Jahr oder mehr beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert).
- Bei einem Ausstoß von 18,9 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten pro Jahr oder weniger beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2020 - 2023 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

#### 4. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

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 an den Privatanwesen bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands. 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 von zusätzlichen 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 €<sup>1</sup>, der Maximalbetrag 100.000 €.
- Für anlassbezogene Nebenleistungen beträgt der Maximalbetrag<sup>2</sup> zwischen 500.000 € für ein ordentliches Mitglied des Vorstands und 600.000 € für den Vorsitzenden des Vorstands.
- Für delegierungsbedingte Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein ordentliches Mitglied des Vorstands in Höhe von 3.000.000 €<sup>3</sup> festgelegt.

Die Mitglieder des Vorstands werden unter Berücksichtigung eines Selbstbehalts in die Absicherung durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Im Falle besonderer Absicherungsbedarfe aufgrund der Bau- und Grundstücksbeschaffenheit oder bei erhöhtem Sicherheitsbedarf kann der Personalausschuss im Einzelfall einen höheren Maximalbetrag festlegen.

<sup>3</sup> 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.

(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**

Die bisherige betriebliche Altersversorgung für Mitglieder des Vorstands (Performance-Pension Vorstand, Gehaltsumwandlungs-Direktzusage, Grundversorgung im Rahmen der BASF Pensionskasse) wird mit Wirkung ab 1. Januar 2020 nicht mehr weitergeführt.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2020 bietet die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands eine beitragsorientierte Altersversorgungszusage in Form eines Kapitalanlage-Modells an. 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 die beitragsorientierte Altersversorgungszusage abwählen und stattdessen einen Pensions-Zuschuss 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 künftigen Anwartschaften aus der neuen beitragsorientierten Altersversorgungszusage in Form eines Kapitalanlage-Modells gilt:

- Die Leistung erfolgt in Form einer Kapitalzahlung, gegebenenfalls in Raten. Es besteht grundsätzlich zudem die Möglichkeit, eine Verrentung zu wählen.
- Eine Auszahlung des Alters- bzw. Ehegattenkapitals in Raten erfolgt auf Antrag nach Zustimmung der BASF in bis zu zehn gleichen Jahresraten (ohne Verzinsung).
- Für Alters- bzw. Ehegattenkapital ist eine Verrentung auf Antrag nach Zustimmung der BASF möglich. 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 Pensions-Zuschuss 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)**

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 zu Beginn des Vorstandsmandats (für die amtierenden Mitglieder des Vorstands am 1. Januar 2020) festgelegt und entspricht stichtagsbezogen grundsätzlich einem Wert von 150 % der jeweiligen jährlichen Brutto-Festvergütung. 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 Aufbauphase gilt – unabhängig von ihrer erstmaligen Bestellung – auch für die Mitglieder des Vorstands, die am 1. Januar 2020 bereits Mitglieder des Vorstands sind, mit der Maßgabe, dass die Aufbauphase am 31. Dezember 2023 endet. 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.

### **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 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 Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit der Empfehlung in G1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) 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 derzeitigen Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

	Ordentliches Mitglied des Vorstands		Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands		Vorsitzender des Vorstands	
	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung
Festvergütung	800.000 €	800.000 €	1.064.000 €	1.064.000 €	1.600.000 €	1.600.000 €
Regelmäßige Nebenleistungen <sup>1</sup>	50.000 €	100.000 €	50.000 €	100.000 €	50.000 €	100.000 €
Betriebliche Altersversorgung	500.000 €	500.000 €	665.000 €	665.000 €	1.000.000 €	1.000.000 €
STI-Betrag	1.000.000 €	2.000.000 € <sup>2</sup>	1.330.000 €	2.660.000 € <sup>2</sup>	2.000.000 €	4.000.000 € <sup>2</sup>
LTI-Betrag	1.400.000 €	2.800.000 € <sup>2</sup>	1.862.000 €	3.724.000 € <sup>2</sup>	2.800.000 €	5.600.000 € <sup>2</sup>
<b>Gesamtvergütung 2020</b>	<b>3.750.000 €</b>	<b>6.200.000 €<sup>3</sup></b>	<b>4.971.000 €</b>	<b>8.213.000 €<sup>3</sup></b>	<b>7.450.000 €</b>	<b>12.300.000 €<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Der Betrag stellt den Maximalbetrag (200 % des Zielbetrages) für das Geschäftsjahr 2020 für regelmäßig gewährte Nebenleistungen dar. Für anlassbezogene Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein ordentliches 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 ordentliches Mitglied des Vorstands ein Maximalbetrag von 3.000.000 € festgelegt.

<sup>2</sup> Entspricht 200 % des Zielbetrages.

<sup>3</sup> Aus im Jahr 2020 noch zugeleiteten Optionsrechten (siehe Seite 26), die noch Bestandteil der Vorstandsvergütung 2019 sind, kann zusätzlich ein Maximalbetrag von 1.453.500 € für ein ordentliches Mitglied des Vorstands, von 1.933.155 € für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands und von 2.907.000 € für den Vorsitzenden des Vorstands zufließen.

Die Vorstandsvergütung wurde zuletzt zum 1. Januar 2017 erhöht. Sofern bis zur nächsten planmäßigen Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung im Jahr 2024 eine Anpassung der Vergütungshöhe durch den Aufsichtsrat beschlossen wird, werden die nachfolgenden Maximalvergütungsbeträge nicht überschritten:

	Ordentliches Mitglied des Vorstands	Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands	Vorsitzender des Vorstands
<b>Maximalvergütung bis zur nächsten Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung</b>	<b>7.500.000 €<sup>4</sup></b>	<b>9.975.000 €<sup>4</sup></b>	<b>15.000.000 €<sup>4</sup></b>

<sup>4</sup> In diesem Betrag ist der Maximalbetrag (200 % des Zielbetrags) für regelmäßige Nebenleistungen enthalten. Für anlassbezogene Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein ordentliches 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 ordentliches Mitglied des Vorstands ein Maximalbetrag von 3.000.000 € festgelegt.

### Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats in besonderen Fällen

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. 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 Versorgungsfalles im Sinne der bis 2019 geltenden 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 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 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 als Einmalzahlung, wobei ebenfalls der Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschritten werden darf.

### Vergleich des bisherigen mit dem neuen Vorstandsvergütungssystem

Das neue Vorstandsvergütungssystem reduziert die Komplexität durch den Entfall eines Vergütungsbestandteils (Performance-Bonus, Teil 2). Durch die feststehenden jährlichen Zielbeträge für den Altersversorgungsbeitrag und für das neue LTI wird zudem die Transparenz erhöht. Durch die Umstellung erfolgt keine Erhöhung gegenüber der durchschnittlichen Zielgesamtvergütung 2017 – 2019.

<u>Bis 2019</u>	<u>Ab 2020</u>	<u>Details</u>
BASF-Optionsprogramm (BOP)	Long-Term-Incentive (LTI) Performance Share Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Langfristig orientiertes aktienkursbasiertes Bonusprogramm (BASF-Optionsprogramm, BOP) mit einer Performance-Periode von bis zu 8 Jahren und Performance-Bonus, Teil 2 (Aufschubkomponente) werden durch einen Performance Share Plan ersetzt:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 4-jährige Performance-Periode</li> <li>– Auszahlung abhängig von der Erreichung von strategischen Zielen sowie der Entwicklung des Total Shareholder Returns</li> </ul> </li> </ul>
Performance-Bonus, Teil 2 (4-Jahres Periode)		
Performance-Bonus, Teil 1 (1-Jahres Periode)	Short-Term-Incentive (STI) Performance-Bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Performance-Bonus, Teil 1 wird als STI fortgeführt:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1-jährige Performance-Periode</li> <li>– Auszahlung abhängig von dem ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres und der Erreichung operativer und strategischer Ziele</li> </ul> </li> </ul>
Betriebliche Altersversorgung	Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeitige Leistungszusagen (defined benefits) werden beendet. Die Vorstandsmitglieder haben die Wahlmöglichkeit zwischen einer beitragsorientierten Altersversorgungszusage (defined contribution) oder einem Pensions-Zuschuss (pension allowance).</li> </ul>
Festvergütung und Nebenleistungen	Festvergütung und Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Festvergütung und Nebenleistungen bleiben unverändert.</li> </ul>

### Regelungen zu den bisherigen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen und zur bisherigen betrieblichen Altersversorgung

Die noch laufenden Aufschubkomponenten aus dem Performance-Bonus 2018 (2018 – 2021) und 2019 (2019 – 2022) werden gemäß den bisherigen Programmbedingungen regulär zu Ende geführt

und ausgezahlt. Für die Beurteilung der strategischen Leistung wird daher in den Jahren 2020, 2021 und 2022 jeweils ein gesonderter strategischer Performance-Faktor (SPF) durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dieser SPF dient ausschließlich dazu, die gemäß Programmbedingungen für die Aufschubkomponente des Performance-Bonus erforderlichen durchschnittlichen strategischen Performance-Faktoren festzulegen.

Die mit den bisherigen BASF-Optionsprogrammen gewährten und noch nicht ausgeübten Optionsrechte können gemäß den regulären BOP-Programmbedingungen für den Vorstand weiterhin ausgeübt werden. Die Mitglieder des Vorstands können letztmalig zum 1. Juli 2020 auf Basis Ihres Performance-Bonus (brutto) für das Jahr 2019 am BASF-Optionsprogramm teilnehmen. Dabei gelten das bisherige Mindestinvestment von 10 % sowie das zusätzliche freiwillige Eigeninvestment von bis zu 20 % des Performance-Bonus (brutto) für das Vorjahr unverändert fort. Die hierbei zugeteilten Optionsrechte sind Bestandteil der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2019 und werden gemäß den bisherigen Programmbedingungen zum 1. Juli 2020 gewährt. Aufgrund der maximalen Programmlaufzeit von acht Jahren können den Mitgliedern des Vorstands Ausübungsgewinne aus den Optionsprogrammen noch bis spätestens 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 bisherigen Regelungen abgerufen werden.

Ludwigshafen am Rhein, im Februar 2020

BASF SE

Der Vorstand

Dr. Martin Bruder Müller

Saori Dubourg

Dr. Hans-Ulrich Engel

Michael Heinz

Dr. Markus Kamieth

Wayne T. Smith