

BASF SE

Vergütungsbericht 2023



We create chemistry

Vergütungsbericht

Gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht. Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und gibt für gegenwärtige und frühere Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert über die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft.

Die Darstellung der Vergütung des Vorstands umfasst die erforderlichen Angaben nach den Vorgaben des § 162 AktG sowie den anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Ferner wird den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 entsprochen.

Der erstmals nach den neuen aktienrechtlichen Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Jahr 2022 wurde mit 94,72 % Zustimmung von der Hauptversammlung am 27. April 2023 gebilligt. Wir verstehen die hohe Zustimmungsrate als Bestätigung für die Akzeptanz sowohl des aktuellen Systems der Vorstandsvergütung als auch des Vergütungsberichts 2022.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Werte nicht exakt zu dargestellten Summen addieren lassen und dass sich Prozentangaben nicht exakt aus den dargestellten Werten ergeben.

Vergütung des Vorstands

Grundsätze

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. Die im Rahmen der BASF-Strategie kommunizierten langfristigen strategischen Ziele bilden dabei wichtige Leistungsgrößen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung und fördern so die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne des § 87 (1) Satz 2 AktG.

- Das strategische Ziel „**Ertrag**“ stellt auf einen über dem Kapitalkostensatz liegenden jährlichen Return on Capital Employed (ROCE) ab. Der ROCE dient bei der Ermittlung des Performance-Bonus (**Short-Term-Incentive, STI**) als maßgebliche Kennziffer.
- Die strategischen Ziele „**Wachstum**“, „**Profitabilität**“ und „**Nachhaltigkeit**“ werden in dem **Long-Term-Incentive (LTI)**-Programm abgebildet.

Durch die Berücksichtigung des Total Shareholder Return (Aktienkursentwicklung und Dividende) im LTI partizipieren die Vorstandsmitglieder wie die Aktionäre an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens.

Die Vorstandsvergütung ist durch eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg der BASF-Gruppe gekennzeichnet. Die externe und interne Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von einem unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft. Die DAX-Unternehmen sowie weltweit tätige Unternehmen aus Europa dienen dabei als externe Referenz. Für die Angemessenheitsstudie 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.

Beim internen Vergleich wird die Vergütung des Kreises der Senior Executives und der Beschäftigten der BASF SE sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung des Vorstands werden auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

In besonders außergewöhnlichen und nicht vorhergesehenen 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 Vergütungssystem für den Vorstand beinhaltet seit dem 1. Januar 2020 die in der Tabelle genannten Bestandteile mit den für das Geschäftsjahr 2023 gültigen jährlichen Zielbeträgen (inklusive der relativen Anteile).

Bestandteile des Vergütungssystems sind zudem eine Einbehalts- und Rückforderungsklausel („Claw-back“) in den Vorstandsdiensverträgen, bezogen auf variable Vergütungsbestandteile, sowie eine Aktienhalteverpflichtung, die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine definierte Anzahl von Aktien für die Dauer ihres Vorstandsmandats und darüber hinaus zu halten.

Zielvergütung und relative Anteile

	Mitglied des Vorstands		Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands		Vorsitzender des Vorstands	
	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil
Festvergütung	800.000	~21 %	1.064.000	~21 %	1.600.000	~21 %
Regelmäßige Nebenleistungen	50.000	~1 %	50.000	~1 %	50.000	~1 %
Altersversorgung	500.000	~13 %	665.000	~13 %	1.000.000	~13 %
Short-Term-Incentive	1.000.000	~27 %	1.330.000	~27 %	2.000.000	~27 %
Long-Term-Incentive	1.400.000	~38 %	1.862.000	~38 %	2.800.000	~38 %
Zielgesamtvergütung 2023	3.750.000	100 %	4.971.000	100 %	7.450.000	100 %

Die Vergütungskomponenten im Einzelnen

1. Festvergütung

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 Mitglied des Vorstands beträgt seit dem 1. Januar 2017 800.000 €. Der Vorsitzende des Vorstands erhält als Festvergütung den doppelten Betrag und der stellvertretende Vorsitzende des Vorstands den 1,33-fachen Betrag.

2. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten verschiedene, teilweise anlassbezogene Nebenleistungen. Zu den regelmäßig gewährten Nebenleistungen zählen Prämien für Unfallversicherung, Mobilität und geldwerte Vorteile durch die Zurverfügungstellung von Sicherheitsmaßnahmen. Zu den einmaligen, anlassbezogenen Nebenleistungen zählen unter anderem Absicherungsmaßnahmen an den Privatwesen bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Zu den delegierungsbedingten Nebenleistungen für Vorstandsmitglieder mit Sitz im Ausland gehören transferbedingte Nebenleistungen wie die Übernahme ortsüblicher Miet- oder Schulkosten am Einsatzort oder die Gewährung einer Grundzulage sowie die Übernahme beziehungsweise Erstattung zusätzlicher Steuern. Die gewährten Nebenleistungen sind der Höhe nach begrenzt.

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 (2) Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

3. Altersversorgung

Altersversorgung

- Altersversorgungszusage in Form eines externen Kapitalanlage-Modells mit Mindestabsicherung
- Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistung
- Abwahlmöglichkeit zugunsten eines jährlichen Pensionszuschusses (Pension Allowance)

Seit dem 1. Januar 2020 bietet das Unternehmen den Mitgliedern des Vorstands eine Altersversorgungszusage in Form eines externen Kapitalanlage-Modells an. Die Gesellschaft leistet den Mitgliedern des Vorstands einen fest definierten jährlichen Altersversorgungsbeitrag:

- Zum Zweck der Bildung eines Altersvermögens (Alterskapital) bringt das Unternehmen die Altersversorgungsbeiträge in ein von der Gesellschaft zu wählendes Anlagemodell auf einem Altersvorsorgekonto einer externen Kapitalverwaltungsgesellschaft 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 Mitglieds des Vorstands, mindestens jedoch 80 % der in Summe vom Unternehmen eingebrachten Altersversorgungsbeiträge.
- Die Mitglieder des Vorstands können die Altersversorgungszusage in Form eines externen Kapitalanlage-Modells abwählen und stattdessen 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, so dass nach Beendigung des Vorstandsmandats kein weiterer Leistungsanspruch besteht.

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

- Die Leistung erfolgt in Form einer Kapitalzahlung, gegebenenfalls in bis zu zehn Raten.
- Es 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. Die Regelungen gelten gleichermaßen für eine/n eingetragene/n Lebenspartner/in.
- Laufende Renten werden jährlich zum 1. Januar um 1 % erhöht.

4. Short-Term-Incentive (STI)

Short-Term-Incentive (STI)

- Einjährige Performance-Periode
- Das Erreichen der vereinbarten operativen und strategischen Ziele und der ROCE der BASF-Gruppe bestimmen die Höhe des STI.
- Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).
- Die Auszahlung erfolgt im Mai des Folgejahres.

Für jedes Geschäftsjahr wird ein STI mit einer einjährigen Performance-Periode gewährt. Das STI basiert auf der Erreichung operativer und strategischer Ziele sowie der Höhe der für die Vergütung aller Mitarbeitenden relevanten Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE). Der Ist-Betrag des STI wird im Mai des Folgejahres ausgezahlt.

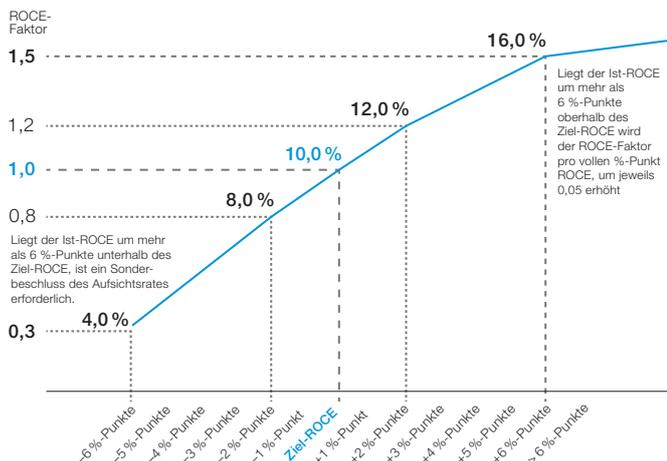
ROCE als Kennziffer für die einjährige variable Vergütung

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 Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, ausgerichtet. Der ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres dient bei der Ermittlung des STI als maßgebliche Kennzahl für den Unternehmenserfolg. Der ROCE setzt das Ergebnis der Betriebs-tätigkeit (EBIT) der Segmente ins Verhältnis zum durchschnittlichen operativen Vermögen der Segmente, zuzüglich darin nicht enthaltener Kunden- und Lieferantenfinanzierungen.

[Mehr zur Ermittlung von ROCE und Kapitalkostenbasis im BASF-Bericht 2023, im Kapitel Unser Steuerungskonzept auf Seite 39.](#)

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. 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.

ROCE-Faktor



Der ROCE-Faktor beträgt 1,0, wenn der im Geschäftsjahr erzielte ROCE einen Prozentpunkt über dem gewichteten Kapitalkostensatz (basierend auf dem WACC gemäß dem Capital Asset Pricing Model) für das jeweilige Geschäftsjahr liegt, das heißt eine entsprechende Prämie auf die Kapitalkosten erwirtschaftet wurde.

Negative und positive Sondereinflüsse aus Akquisitionen und Devestitionen (zum Beispiel 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 findet damit nur bei außergewöhnlich hohen Sondereinflüssen aus Akquisitionen und Devestitionen in den ersten zwölf Monaten nach „Closing“ statt.

Für das Geschäftsjahr 2023 betrug der Ziel-ROCE 10 % bei einem Kapitalkostensatz von 9 %. Dieser wird jährlich überprüft und kommuniziert.

[Mehr zur Ermittlung von ROCE und Kapitalkostenbasis im BASF-Bericht 2023, im Kapitel Unser Steuerungskonzept auf Seite 39.](#)

Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung

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

- Einjährige operative Ziele, z.B. Ertrags- und Finanzziele. Hierzu zählt zum Beispiel das EBIT vor Sondereinflüssen.
- Einjährige strategische Ziele, welche die Weiterentwicklung der BASF-Gruppe betreffen, z.B. Ziele für Wachstum, Investitions- und F&E-Strategie sowie Nachhaltigkeit.

Die Erreichung der operativen und der strategischen Ziele fließt mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in den Performance-Faktor ein. Die Ziele stehen dabei in Einklang mit dem im BASF-Bericht 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.

Zielerreichung und Performance-Faktor

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:

$$\text{Zielbetrag STI} \times \text{ROCE-Faktor} \times \text{Performance-Faktor} = \text{Auszahlungsbetrag STI (brutto)}$$

Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Für den STI gilt ein Höchstbetrag (Cap) von derzeit 2.000.000 € für ein Mitglied des Vorstands. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt als Höchstbetrag der doppelte Wert, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Wert.

5. Long-Term-Incentive (LTI)

Das LTI-Programm incentiviert die Erreichung strategischer Ziele der BASF-Gruppe 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.

Long-Term-Incentive (LTI)

- Vierjährige Performance-Periode
- Das Erreichen von drei vereinbarten strategischen Zielen (Wachstum, Profitabilität, Nachhaltigkeit) und die Kursentwicklung der BASF-Aktie zuzüglich der gezahlten Dividenden (Total Shareholder Return) bestimmen die Höhe des Auszahlungsbetrags.
- Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).
- Die Auszahlung erfolgt im Mai nach Ende der vierjährigen Performance-Periode.

Zuteilung: Für jedes Geschäftsjahr wird ein LTI-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode zugeteilt. Der Zielbetrag wird in eine vorläufige Anzahl virtueller Performance Share Units (PSUs) umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt durch Division des Zielbetrags 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 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 Return. Der LTI-Plan ist mit dem Ende der jeweiligen vierjährigen Performance-Periode erdient und der Ist-Betrag wird im Folgejahr ausbezahlt. Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

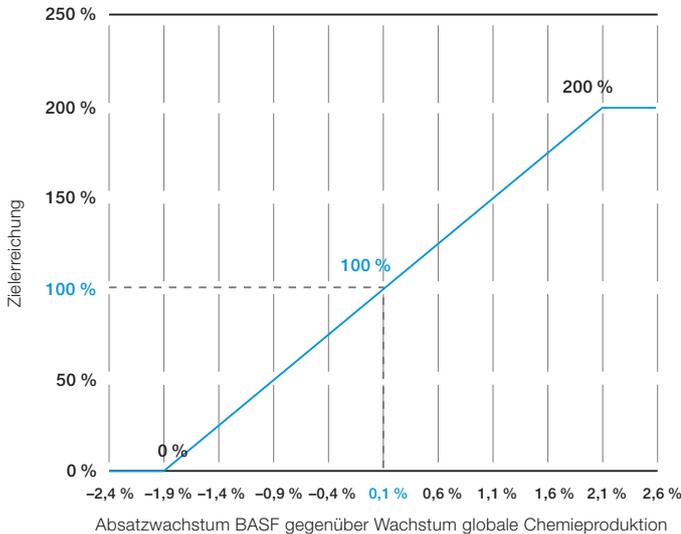
Ermittlung der Zielerreichung: Für jedes der drei strategischen Ziele werden zu Beginn der vierjährigen Performance-Periode vom Aufsichtsrat ein Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, ein Minimalwert und ein Maximalwert sowie eine Zielerreichungskurve festgelegt.

Für jedes strategische Ziel erfolgt die Ermittlung des Zielerreichungsgrads 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.



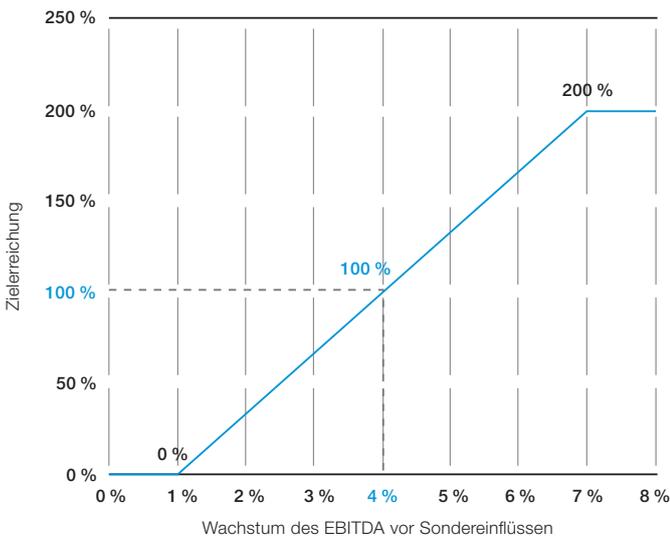
Für den LTI-Plan 2023 (Performance-Periode 2023 – 2026) gelten nachfolgende im Rahmen der BASF-Unternehmensstrategie kommunizierte Ziele:

Strategisches Ziel 1: Unser Absatz wächst jährlich stärker als die globale Chemieproduktion



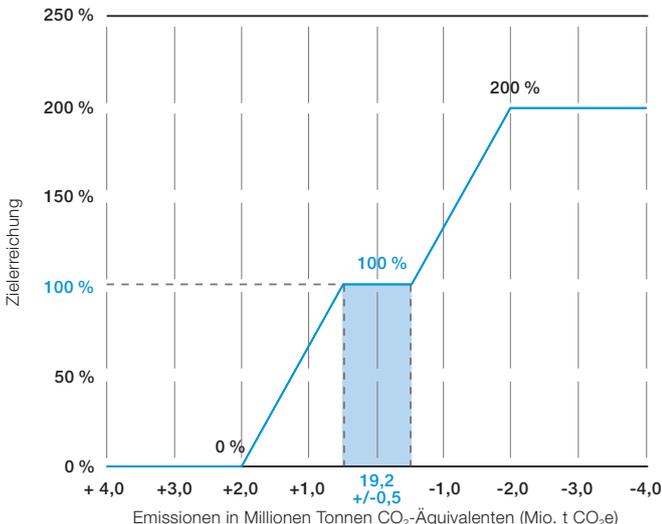
- Das Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn BASF 0,1 %-Punkte stärker wächst als die globale Chemieproduktion (**Zielwert**).
- Wird dieser Zielwert um 2 %-Punkte oder mehr unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 % (**Minimalwert**).
- Wird der Wert um 2 %-Punkte oder mehr überschritten, beträgt die Zielerreichung 200 % (**Maximalwert**).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2023 – 2026 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 Vier-Jahres-Ziele ist der Budgetwert für das EBITDA vor Sondereinflüssen 2023.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2023 – 2026 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

Strategisches Ziel 3: Wir reduzieren unsere CO₂-Emissionen um 25 % bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2018) *



- Das Ziel für 2023 ist zu 100% erreicht, wenn die CO₂-Emissionen (in Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten, Mio. t CO₂e) innerhalb des festgelegten jährlichen Zielkorridors von +/- 0,5 Mio. t CO₂e um 19,2 Mio. t CO₂e liegen (**Zielwert**). Über die Performance-Periode wird der Zielwert auf 18,2 Mio. t CO₂e reduziert.
- 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 2023 – 2026 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

* Für die LTI-Programme 2020 (Performance-Periode 2020 – 2023) und 2021 (Performance-Periode 2021 – 2024) war das strategische Ziel 3 „Wir wachsen bis 2030 CO₂-neutral“ definiert. Dieses Ziel gilt für die gesamte Performance-Periode dieser beiden LTI-Programme und wird nicht angepasst.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Während der Laufzeit des Mandats und darüber hinaus 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 festgelegt und entspricht stichtagsbezogen grundsätzlich einem Wert von 150 % der jeweiligen jährlichen Brutto-Festvergütung. Die Umrechnung in eine Stückzahl zu haltender Aktien erfolgt unter Verwendung des durchschnittlichen BASF-Aktienkurses im vierten Quartal des Jahres vor Beginn der erstmaligen Aktienhalteverpflichtung.

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 galt – unabhängig von ihrer erstmaligen Bestellung – auch für die Mitglieder des Vorstands, die am 1. Januar 2020 bereits Mitglieder des Vorstands waren, mit der Maßgabe, dass die Aufbauphase am 31. Dezember 2023 endete.

Die Aktien sind durch die Vorstandsmitglieder aus ihren versteuerten Nettoeinkünften zu erwerben. Dem Aufsichtsrat wurde bestätigt, dass alle amtierenden Mitglieder des Vorstands, unter Berücksichtigung der Aufbauphase, die zum 31. Dezember 2023 benötigte Anzahl an BASF-Aktien oder ADRs ¹ halten.

Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Claw-back-Klausel)

Für das STI und das LTI besteht 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. Von der Möglichkeit der Rückforderung, Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen wurde im Jahr 2023 kein Gebrauch gemacht.

Höchstgrenzen für die Vergütung (Maximalvergütung)

Die Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den Vorgaben des § 87a (1) Satz 1 AktG 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:

	Mitglied des Vorstands		Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands		Vorsitzender des Vorstands	
	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zielvergütung	Maximalvergütung
Festvergütung	800.000	800.000	1.064.000	1.064.000	1.600.000	1.600.000
Regelmäßige Nebenleistungen ^a	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 ^b	1.330.000	2.660.000 ^b	2.000.000	4.000.000 ^b
LTI-Betrag	1.400.000	2.800.000 ^b	1.862.000	3.724.000 ^b	2.800.000	5.600.000 ^b
Gesamtvergütung 2023	3.750.000	6.200.000	4.971.000	8.213.000	7.450.000	12.300.000

^a Der Betrag stellt den Maximalbetrag (200 % des Zielbetrags) für das Geschäftsjahr 2023 für regelmäßig gewährte Nebenleistungen dar. Für anlassbezogene Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein Mitglied des Vorstands von 500.000 €, für den 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 zusätzlicher Maximalbetrag von 3.000.000 € festgelegt.

^b Entspricht 200 % des Zielbetrags.

Sofern bis zur nächsten planmäßigen Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung im Jahr 2024 eine Anpassung der Vergütungshöhe durch den Aufsichtsrat beschlossen wird, würden 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 ^c	7.500.000	9.975.000	15.000.000

^c In diesem Betrag ist der Maximalbetrag (200 % des Zielbetrags) für regelmäßige Nebenleistungen enthalten. Für anlassbezogene Nebenleistungen wurde ein zusätzlicher Maximalbetrag für ein Mitglied des Vorstands von 500.000 €, für den 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 zusätzlicher Maximalbetrag von 3.000.000 € festgelegt.

¹ BASF-ADRs (American Depositary Receipts), vier BASF-ADRs entsprechen einer BASF-Aktie.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Short-Term-Incentive (STI) 2023

Der STI basiert auf einer jährlichen Zielvereinbarung des Aufsichtsrats mit dem Vorstand sowie auf der Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE). Die Ziele stehen im Einklang mit dem im BASF-Bericht 2022 im Prognosebericht für das Jahr 2023 veröffentlichten Ausblick. Der STI-Betrag ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem ROCE-Faktor und dem aus der Zielerreichung abgeleiteten Performance-Faktor.

Im Jahr 2023 beträgt der ROCE der BASF-Gruppe 4,5 %. Hieraus ergibt sich ein ROCE-Faktor von 0,3625.

ROCE

Millionen €

	2023	2022
EBIT BASF-Gruppe	2.240	6.548
– EBIT Sonstige	–778	–523
EBIT der Segmente	3.018	7.070
Kapitalkostenbasis der Segmente als Durchschnitt der Monatsendwerte	66.687	70.982
ROCE	4,5	10,0

Auf Grundlage der Zielvereinbarung und der nachstehenden Erläuterung zur Zielerreichung ergibt sich ein Performance-Faktor von 1,0 (Vorjahr 1,06):

- Das Ergebnisziel EBIT vor Sondereinflüssen wurde nicht erfüllt.
- Der Free Cashflow lag deutlich über dem Zielwert.
- Das für den Vorstand maßgebliche ROCE-Ziel wurde nicht erfüllt.
- Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Ludwigshafen sowie der BASF-Gruppe in Europa wurden wie geplant realisiert und geplante Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen übertroffen.
- Die Kundenzufriedenheit hat sich auf Basis der letzten Erhebung erneut verbessert.
- Die bezüglich der Wachstumsinvestitionen geplanten Meilensteine wurden weitestgehend erreicht bzw. konnten mit Unterschreitung des Budgets realisiert werden.
- Die Führungsposition im Bereich Nachhaltigkeit wurde weiter ausgebaut. Zahlreiche Projekte in den Kategorien CO₂-Reduktion und neue Rohstoffkonzepte konnten erfolgreich umgesetzt sowie eine neue Steuerungsgröße eingeführt werden.
- Zusätzlich zu den im Vorfeld vereinbarten Zielen hat der Aufsichtsrat den Abschluss der Vereinbarung zum Zusammenschluss der E&P-Geschäfte von Wintershall Dea AG und Harbour Energy erhöhend berücksichtigt.

Die gewichtete Zielerreichung entspricht somit einem Performance-Faktor von 1,00. Auf Basis der festgelegten Parameter berechnet sich der STI 2023 für ein ganzjährig tätiges Vorstandsmitglied wie unten dargestellt.

Zielbetrag Performance-Bonus, STI 2023: 1.000.000 €	X	ROCE-Faktor 2023: 0,3625	X	Performance-Faktor 2023: 1,00	=	Auszahlungsbetrag STI (brutto): 362.500 €
--	----------	--------------------------------	----------	-------------------------------------	----------	---

Die Auszahlung des STI 2023 erfolgt im Mai 2024.

LTI-Zielerreichung für das Performance-Jahr 2023

Für die Ermittlung der LTI-Zielerreichung werden die folgenden Definitionen für die Kennziffern der einzelnen strategischen Ziele verwendet:

- Absatzwachstum: Das Mengenwachstum der BASF, definiert als die Zunahme oder Abnahme der verkauften Produktmenge, bewertet mit den jeweiligen Produktpreisen des Vorjahres, ohne Berücksichtigung von Struktureffekten (z.B. Akquisitionen und Devestitionen). Das Wachstum der globalen Chemieproduktion berücksichtigt das jährliche globale Wachstum der Produktion von chemischen Erzeugnissen ohne Pharma. Die Berechnung der

realen globalen Wachstumsraten basiert auf einem umsatzgewichteten globalen Aggregat von Produktionsdaten.

- EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe: Die Kennziffer beschreibt die operative Leistungsfähigkeit, unabhängig von den durch die Altersstruktur des Anlagenbestands beeinflussten planmäßigen Abschreibungen und etwaigen außerplanmäßigen Wertberichtigungen (Wertminderungen und Wertaufholungen).
- CO₂-Äquivalente: Die relevanten CO₂-Emissionen umfassen direkte Emissionen (aus Produktionsprozessen und der Erzeugung von Strom und Dampf) und indirekte Emissionen (aus dem Zukauf von Energie). Zur Ermittlung werden die Treibhausgase gemäß Greenhouse Gas Protocol in CO₂-Äquivalente umgerechnet.

LTI-Plan 2020: Für das vierte Jahr der vierjährigen Performance-Periode 2020 – 2023 ergaben sich folgende Zielerreichungen in %:

Strategische Ziele für das LTI 2020 (2020 – 2023)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2023	Ist-Wert 2023	Zielerreichung 2023 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	1,8 %	-8,4 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	9.614	7.671	0,0 %
Wir wachsen CO ₂ -neutral, d.h. Ausstoß nicht über 21,9 Mio. t CO ₂ -Äquivalente ^b	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	21,9	16,9	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2023 lag das Absatzwachstum der BASF (-8,4 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (1,7 %, Stand 20. Januar 2024). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn der Absatz von BASF um 0,1 %-Punkte stärker gewachsen wäre als die globale Chemieproduktion.

^b Für die LTI-Programme 2020 (Performance-Periode 2020 – 2023) und 2021 (Performance-Periode 2021 – 2024) war das strategische Ziel 3 „Wir wachsen bis 2030 CO₂-neutral“ definiert. Dieses Ziel gilt für die gesamte Performance-Periode dieser beiden LTI-Programme und wird nicht angepasst.

LTI-Plan 2021: Für das dritte Jahr der vierjährigen Performance-Periode 2021 – 2024 ergaben sich folgende Zielerreichungen in %:

Strategische Ziele für das LTI 2021 (2021 – 2024)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2023	Ist-Wert 2023	Zielerreichung 2023 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	1,8 %	-8,4 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	8.599	7.671	0,0 %
Wir wachsen CO ₂ -neutral, d.h. Ausstoß nicht über 21,9 Mio. t CO ₂ -Äquivalente ^b	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	21,9	16,9	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2023 lag das Absatzwachstum der BASF (-8,4 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (1,7 %, Stand 20. Januar 2024). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn der Absatz von BASF um 0,1 %-Punkte stärker gewachsen wäre als die globale Chemieproduktion.

^b Für die LTI-Programme 2020 (Performance-Periode 2020 – 2023) und 2021 (Performance-Periode 2021 – 2024) war das strategische Ziel 3 „Wir wachsen bis 2030 CO₂-neutral“ definiert. Dieses Ziel gilt für die gesamte Performance-Periode dieser beiden LTI-Programme und wird nicht angepasst.

LTI-Plan 2022: Für das zweite Jahr der vierjährigen Performance-Periode 2022 – 2025 ergaben sich folgende Zielerreichungen in %:

Strategische Ziele für das LTI 2022 (2022 – 2025)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2023	Ist-Wert 2023	Zielerreichung 2023 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	1,8 %	-8,4 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	10.972	7.671	0,0 %
Wir reduzieren die CO ₂ -Emissionen um 25% bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2018)	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	19,2 – 20,2	16,9	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2023 lag das Absatzwachstum der BASF (-8,4 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (1,7 %, Stand 20. Januar 2024). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn der Absatz von BASF um 0,1 %-Punkte stärker gewachsen wäre als die globale Chemieproduktion.

LTI-Plan 2023: Für das erste Jahr der vierjährigen Performance-Periode 2023 – 2026 ergaben sich folgende Zielerreichungen in %:

Strategische Ziele für das LTI 2023 (2023 – 2026)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2023	Ist-Wert 2023	Zielerreichung 2023 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	1,8 %	-8,4 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	8.500	7.671	0,0 %
Wir reduzieren die CO ₂ -Emissionen um 25% bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2018)	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	19,2 – 20,2	16,9	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2023 lag das Absatzwachstum der BASF (-8,4 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (1,7 %, Stand 20. Januar 2024). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn der Absatz von BASF um 0,1 %-Punkte stärker gewachsen wäre als die globale Chemieproduktion.

Die festgestellten Zielerreichungsgrade werden für das Jahr 2023 festgeschrieben und am Ende der jeweiligen vierjährigen Performance-Periode mit den Zielerreichungsgraden in den jeweiligen Einzeljahren zu einer durchschnittlichen Zielerreichung zusammengefasst.

Long-Term-Incentive (LTI) Programm 2020 (2020 – 2023)

LTI 2020 (2020 – 2023)

	2020	2021	2022	2023	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Wachstum	90,0 %	200,0 %	0,0 %	0,0 %	72,5 %
Strategisches Ziel 2:					
Profitabilität	0,0 %	200,0 %	200,0 %	0,0 %	100,0 %
Strategisches Ziel 3:					
Nachhaltigkeit	136,7 %	156,7 %	200,0 %	200,0 %	173,4 %
Gewichtete Zielerreichung	75,6 %	185,6 %	133,3 %	66,7 %	115,3 %

Die vierjährige Performance-Periode des LTI 2020 (2020 – 2023) wurde am 31.12.2023 beendet. Das LTI 2020 (2020 – 2023) ist somit vollständig erdient und gelangt im Mai 2024 zur Auszahlung. Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages wird die im Jahr 2020 zugeteilte vorläufige Anzahl an Performance-Share Units (PSUs) mit dem durchschnittlichen gewichteten Zielerreichungsgrad multi-

pliziert. Die so ermittelte finale Anzahl an 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.



¹ Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten Performance Share Units wurde durch Division des Zielbetrages 2020 durch den durchschnittlichen BASF-Aktienkurs im vierten Quartal 2019 (67,85 €) ermittelt.

² Durchschnittlicher BASF-Aktienkurs im vierten Quartal 2023 (43,94 €) zuzüglich der kumuliert in den Geschäftsjahren 2020 bis 2023 an die Aktionäre ausgezahlten Dividenden (2020: 3,30 € + 2021: 3,30 € + 2022: 3,40 € + 2023: 3,40 € = 13,40 €) = 57,34 €.

³ Dieser Auszahlungsbetrag gilt für ein im Zuteilungsjahr 2020 ganzjährig tätiges Mitglied des Vorstands. Für den ganzjährig im Zuteilungsjahr 2020 tätigen Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für den ganzjährig im Zuteilungsjahr 2020 tätigen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag.

Strategische Ziele und Zielerreichungsgrade der laufenden LTI Pläne

LTI 2021 (2021 – 2024)

	2021	2022	2023	2024	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Wachstum	200,0 %	0,0 %	0,0 %	–	66,7 %
Strategisches Ziel 2:					
Profitabilität	200,0 %	200,0 %	0,0 %	–	133,3 %
Strategisches Ziel 3:					
Nachhaltigkeit	156,7 %	200,0 %	200,0 %	–	185,6 %
Gewichtete Zielerreichung	185,6 %	133,3 %	66,7 %	–	128,5 %

LTI 2022 (2022 – 2025)

	2022	2023	2024	2025	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Wachstum	0,0 %	0,0 %	–	–	0,0 %
Strategisches Ziel 2:					
Profitabilität	170,0 %	0,0 %	–	–	85,0 %
Strategisches Ziel 3:					
Nachhaltigkeit	186,7 %	200,0 %	–	–	193,4 %
Gewichtete Zielerreichung	118,9 %	66,7 %	–	–	92,8 %

LTI 2023 (2023 – 2026)

	2023	2024	2025	2026	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Wachstum	0,0 %	–	–	–	0,0 %
Strategisches Ziel 2:					
Profitabilität	0,0 %	–	–	–	0,0 %
Strategisches Ziel 3:					
Nachhaltigkeit	200,0 %	–	–	–	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	66,7 %	–	–	–	66,7 %

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

Nach § 162 (1) Satz 1 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied im letzten Geschäftsjahr **gewährte und geschuldete Vergütung** zu berichten.

Demnach ist eine Vergütung **gewährt**, wenn sie dem Organmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht (**zahlungsorientierte Sichtweise**). Alternativ ist es zulässig, eine Vergütung (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (**erdienungsorientierte Sichtweise**). Diese Sichtweise ermöglicht einen sinnvollen Vergleich, da zum Beispiel der Short-Term-Incentive (STI) für das Jahr 2023 der Ertragslage des Jahres 2023 gegenübersteht. Aus diesem Grund verwenden wir für die „gewährte Vergütung“ die erdienungsorientierte Sichtweise.

In der nachfolgenden Tabelle werden für die im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands die tatsächlich in dem Berichtsjahr ausbezahlten fixen Vergütungsbestandteile (Festvergütung, Nebenleistungen sowie gegebenenfalls Pensionszuschüsse) berichtet. Ferner werden die variablen Vergütungsbestandteile Short-Term-Incentive 2023 und Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023) ausgewiesen, die somit im direkten zeitlichen Bezug zur Leistung des Vorstands und des Unternehmens im Berichtsjahr stehen (erdienungsorientierte Sichtweise). Die Auszahlung aller variablen Vergütungsbestandteile erfolgt im Jahr 2024.

Die Werte für die im Jahr 2023 vertraglich zugesagten Altersversorgungsbeiträge (Altersversorgungszusage in Form eines externen Kapitalanlage-Modells mit Mindestabsicherung) für die Mitglieder des Vorstands werden als ergänzende Angabe unterhalb der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands“ ausgewiesen. Sofern sich ein Mitglied des Vorstands für den Pensionszuschuss (Pension Allowance) entschieden hat, ist der Betrag in dieser Tabelle unter „Sonstige Leistungen“ enthalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Dr. Martin Brudermüller Vorsitzender des Vorstands				Dr. Hans-Ulrich Engel Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands bis 27.04.2023			
	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	1.652	32 %	1.651	34 %	3.059	61 %	1.141	35 %
Festvergütung	1.600	31 %	1.600	33 %	350	7 %	1.064	33 %
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	52	1 %	51	1 %	20	0 %	77	2 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	2.689 ^a	53 %	–	–
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	3.453	68 %	3.186	66 %	1.969	39 %	2.119	65 %
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2023	725	14 %	–	–	155	3 %	–	–
Short-Term-Incentive 2022	–	–	2.120	44 %	–	–	1.410	43 %
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	2.728	53 %	–	–	1.814	36 %	–	–
Performance Bonus 2019 (2019 – 2022), Teil 2 (Aufschubkomponente)	–	–	1.066	22 %	–	–	709	22 %
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	5.105	100 %	4.837	100 %	5.028	100 %	3.260	100 %
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	1.000	–	1.000	–	– ^b	–	665	–
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	6.105	–	5.837	–	5.028	–	3.925	–

^a Die 2.689 Tausend € setzen sich wie folgt zusammen: Anlässlich seiner Pensionierung entschied sich Dr. Hans-Ulrich Engel, das Alterskapital der Wertpapiergebundenen Pensionszusage als Einmalzahlung in Höhe von 2.189 Tausend € auszahlen zu lassen. Zudem erhielt Dr. Hans-Ulrich Engel Pensionsbezüge aus dem vorherigen Altersversorgungssystem in Höhe von 338 Tausend €. Des Weiteren erhielt Dr. Hans-Ulrich Engel auf Grund von Weiterführung von Berateraktivitäten für die Beteiligung der Gesellschaft an der Wintershall Dea AG über seine aktive Vorstandszeit hinaus ein Honorar in Höhe von 162 Tausend €.

^b Da Dr. Hans-Ulrich Engel im Jahr 2023 ausgeschieden ist und eine Einmalzahlung des Alterskapitals der Wertpapiergebundenen Pensionszusage erhalten hat, wird der zeitanteilige Altersversorgungsbeitrag für 2023 in Höhe von 216 Tausend € unter Sonstige Leistungen oben inkludiert.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Saori Dubourg Mitglied des Vorstands bis 28.02.2023				Dr. Dirk Elvermann Mitglied des Vorstands seit 27.04.2023			
	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	7.644	84 %	866	35 %	666	73 %	-	-
Festvergütung	133	1 %	800	33 %	540	59 %	-	-
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	11	1 %	66	3 %	34	4 %	-	-
Anlassbezogene Nebenleistungen	-	-	-	-	92	10 %	-	-
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Leistungen	7.500 ^a	83 %	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	1.423	16 %	1.593	65 %	247	27 %	-	-
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2023	59	1 %	-	-	247	27 %	-	-
Short-Term-Incentive 2022	-	-	1.060	43 %	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	1.364	15 %	-	-	-	-	-	-
Performance Bonus 2019 (2019 – 2022), Teil 2 (Aufschubkomponente)	-	-	533	22 %	-	-	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	9.067	100 %	2.459	100 %	913	100 %	-	-
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	83	-	500	-	339	-	-	-
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	9.150	-	2.959	-	1.252	-	-	-

^a Aus Anlass der Beendigung des Vorstandsverhältnisses erhielt Saori Dubourg eine Abfindungszahlung in Höhe von 7.500 Tausend €.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Michael Heinz Mitglied des Vorstands				Dr. Markus Kamieth Mitglied des Vorstands			
	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	1.309	43 %	1.269	44 %	1.574	48 %	1.346	46 %
Festvergütung	800 ^a	26 %	800 ^a	28 %	800 ^a	24 %	800 ^a	27 %
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	46	2 %	49	2 %	41	1 %	41	1 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	463	15 %	420	15 %	733	22 %	505	17 %
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	1.727	57 %	1.593	56 %	1.727	52 %	1.593	54 %
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2023	363	12 %	–	–	363	11 %	–	–
Short-Term-Incentive 2022	–	–	1.060	37 %	–	–	1.060	36 %
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	1.364	45 %	–	–	1.364	41 %	–	–
Performance Bonus 2019 (2019 – 2022), Teil 2 (Aufschubkomponente)	–	–	533	19 %	–	–	533	18 %
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	3.036	100 %	2.862	100 %	3.301	100 %	2.939	100 %
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	500	–	500	–	500	–	500	–
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	3.536	–	3.362	–	3.801	–	3.439	–

^a Auszahlung erfolgte teilweise im Ausland in lokaler Währung auf Basis eines sich in Deutschland theoretisch ergebenden Nettogehalts.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Dr. Stephan Kothrade Mitglied des Vorstands seit 01.03.2023				Dr. Melanie Maas-Brunner Mitglied des Vorstands			
	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2022 (absolut)	2022 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	773	72 %	-	-	853	70 %	1.101	51 %
Festvergütung	667	62 %	-	-	800	66 %	800	37 %
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	76	7 %	-	-	53	4 %	62	3 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	30	3 %	-	-	-	-	239	11 %
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Leistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	304	28 %	-	-	363	30 %	1.060	49 %
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2023	304	28 %	-	-	363	30 %	-	-
Short-Term-Incentive 2022	-	-	-	-	-	-	1.060	49 %
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	-	-	-	-	-	-	-	-
Performance Bonus 2019 (2019 – 2022), Teil 2 (Aufschubkomponente)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	1.077	100 %	-	-	1.216	100 %	2.161	100 %
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	417	-	-	-	500	-	500	-
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	1.494	-	-	-	1.716	-	2.661	-

Für die seit 2013 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands umfasst die folgende Tabelle die im oder für das Berichtsjahr ausbezahlten Vergütungsbestandteile (Altersversorgung) zuzüglich der für das Geschäftsjahr fälligen LTI Auszahlungen sowie gegebenenfalls Ausübungsgewinne aus dem früheren LTI-Programm (BASF-Options-

programm, BOP). Für die vor 2013 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands belief sich die Gesamtsumme der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Jahr 2023 auf 8,0 Millionen € (Vorjahr: 7,7 Millionen €).

Gewährte und geschuldete Vergütung von nach dem 31. Dezember 2013 ausgeschiedenen früheren Mitgliedern des Vorstands ^a

Tausend €

	Wayne T. Smith Mitglied des Vorstands bis 31.05.2021		Sanjeev Gandhi Mitglied des Vorstands bis 31.12.2019		Dr. Kurt Bock Vorsitzender des Vorstands bis 04.05.2018	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung (Anteil)	14 %	21 %	0 %	0 %	100 %	100 %
Altersversorgung	209	139	–	–	1.006	927
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	0	2
Variable Vergütung (Anteil)	86 %	79 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Mehrfährige variable Vergütung	1.364 ^b	533	–	533	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.589	672	0	533	1.006	929

^a In der Tabelle werden nur Vergütungen ausgewiesen, die den früheren Mitgliedern nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt wurden.

^b Wayne T. Smith erhielt mit Beendigung der vierjährigen Performance-Periode den Auszahlungsbetrag für das im Jahr 2020 zugeteilte LTI 2020 (2020 – 2023).

Gewährte und geschuldete Vergütung von nach dem 31. Dezember 2013 ausgeschiedenen früheren Mitgliedern des Vorstands ^a

Tausend €

	Margret Suckale Mitglied des Vorstands bis 12.05.2017		Dr. Andreas Kreimeyer Mitglied des Vorstands bis 30.04.2015	
	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung (Anteil)	100 %	100 %	100 %	100 %
Altersversorgung	210	193	659	607
Sonstige Leistungen	–	–	–	–
Variable Vergütung (Anteil)	0 %	0 %	0 %	0 %
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	210	193	659	607

^a In der Tabelle werden nur Vergütungen ausgewiesen, die den früheren Mitgliedern nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt wurden.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Scheidet ein vor 2017 erstmals in den Vorstand berufenes Vorstandsmitglied vor Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Dienstverhältnis aus, weil die Bestellung entweder nicht verlängert oder aus wichtigem Grund widerrufen wurde, gilt dies als Eintritt des Versorgungsfalls 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 Anstellungsvertrags 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 Beteiligung 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, ohne dass das Vorstandsmitglied durch schuldhaftes Verhalten den Anlass dazu gegeben hat, erhält das Vorstandsmitglied eine Brutto-Einmalzahlung in Höhe der Bezüge, die das Vorstandsmitglied für die Zeit ab Widerruf der Bestellung bis zum regulären Mandatsablauf erhalten hätte. Für die Höhe der variablen Vergütungselemente (STI und LTI), die bis zum regulären Mandatsablauf zugeteilt worden wären, gelten jeweils deren Zielbeträge. Die bis zum regulären Mandatsablauf noch zu erbringenden Altersversorgungsbeiträge werden in Form einer Brutto-Einmalzahlung ausgezahlt. Die Summe der Brutto-Einmalzahlungen im Falle eines Change of Control ist begrenzt durch das Abfindungs-Cap. Sollte ein Vorstandsmitglied nach Eintritt eines Change of Control seinen Vorstandsdiensvertrag vorzeitig einseitig beenden, steht dem Vorstandsmitglied keine besondere Entschädigung zu.

Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt ergänzend, dass für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren nach der Beendigung des Mandats aufgrund von Pensionierung und in Nachwirkung der früheren Tätigkeit ein Dienstwagen und ein Home-Office-Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Zu den im Geschäftsjahr aufgewandten Altersversorgungsbeiträgen vergleiche die ergänzende Angabe unterhalb der Tabellen „Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands“ auf S. 12 ff.

Bilanzielle Bewertung der Altersversorgung

Der Barwert der Versorgungszusagen stellt einen bilanziellen Wert der Anwartschaften dar, den die Vorstandsmitglieder über ihre BASF-Dienstjahre erworben haben. Die nachstehende Tabelle zeigt den Anwartschaftsbarwert für die bis einschließlich 2023 erworbenen Versorgungsansprüche nach IFRS (jeweils Stand 31. Dezember).

Altersversorgung (nach IFRS)

Tausend €

	Kumulierter Anwartschaftsbarwert am 31.12.2023	Kumulierter Anwartschaftsbarwert am 31.12.2022
Dr. Martin Brudermüller	16.542	14.726
Dr. Hans-Ulrich Engel (Mitglied des Vorstands bis 27.04.2023)	11.970	12.971
Saori Dubourg (Mitglied des Vorstands bis 28.02.2023)	5.423	4.645
Dr. Dirk Elvermann	1.921	–
Michael Heinz	13.755	11.832
Dr. Markus Kamieth	6.045	4.786
Dr. Stephan Kothrade	4.149	–
Dr. Melanie Maas-Brunner	3.930	3.004
Gesamt	63.735	51.964

Regelungen zu früheren mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen und zur früheren Altersversorgung

Die Aufschubkomponente aus dem Performance-Bonus 2019 (2019 – 2022) wurde im Jahr 2023 gemäß den Programmbedingungen regulär zu Ende geführt und ausgezahlt.

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

BASF-Optionsprogramm (BOP)

Das BASF-Optionsprogramm (BOP) wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung vom 1. Januar 2020 durch das neue LTI ersetzt. Das BOP setzte auf dem ausgezahlten STI für das Vorjahr auf und erforderte ein Eigeninvestment in BASF-Aktien von mindestens 10 % des ausgezahlten STI, maximal konnten zusätzlich bis zu 20 % als freiwilliges Eigeninvestment erklärt werden (Aktienhalteverpflichtung).

Das Eigeninvestment war für eine festgelegte Frist zu halten (Haltefrist). Für das Mindesteigeninvestment in Höhe von 10 % galt eine Haltefrist von vier Jahren. Für ein freiwilliges Eigeninvestment von zusätzlich bis zu 20 % galt eine Haltefrist von zwei Jahren.

Für jede als Eigeninvestment eingebrachte BASF-Aktie wurden vier Optionsrechte gewährt. Nach einer vierjährigen Wartefrist können die Mitglieder des Vorstands während einer ebenfalls vierjährigen Ausübungsphase die gewährten Optionsrechte bei Erreichen der Erfolgshürden individuell ausüben. Nach Ausübung der Optionsrechte wird deren rechnerischer Wert in bar ausgezahlt (Cash Settlement).

Jedes Optionsrecht besteht aus dem Teilrecht A (absolute Erfolgshürde) und dem Teilrecht B (relative Erfolgshürde), wobei mindestens eine der beiden Voraussetzungen erfüllt sein muss, damit das Optionsrecht ausgeübt werden kann:

- Erfolgshürde Teilrecht A: Kurssteigerung der BASF-Aktie um mindestens 30 % gegenüber dem Basiskurs bei Zuteilung der Optionsrechte des jeweiligen LTI-Plans.
- Erfolgshürde Teilrecht B: Die kumulierte Wertsteigerung der BASF-Aktie übersteigt die des MSCI World Chemicals Index (Out-performance), und der Kurs der BASF-Aktie am Tag der Ausübung entspricht mindestens dem Basiskurs bei Zuteilung der Optionsrechte.

Insgesamt ist der maximale Ausübungsgewinn (Cap) auf den fünf-fachen Betrag des Eigeninvestments begrenzt.

Die Mitglieder des Vorstands konnten letztmalig zum 1. Juli 2020 am BASF-Optionsprogramm teilnehmen. Aufgrund der maximalen Programmlaufzeit von acht Jahren können den Mitgliedern des Vorstands Ausübungsgewinne aus den LTI-Plänen noch bis spätestens 30. Juni 2028 zufließen.

[Mehr zum LTI-Programm im BASF-Bericht 2023 auf Seite 136 und ab Seite 310](#)

Betriebliche Altersversorgung aus dem bis zum 31. Dezember 2019 gültigen Altersversorgungssystem

Die bis zum 31. Dezember 2019 erworbenen Anwartschaften aus dem vorherigen Altersversorgungssystem bleiben als Besitzstand erhalten und können bei Eintritt des Versorgungsfalles vom Mitglied des Vorstands beziehungsweise von den Hinterbliebenen als Betriebsrente oder Alterskapital entsprechend den bisherigen Regelungen abgerufen werden.

Ausblick auf Änderungen im System der Vorstandsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2024

Das System der Vorstandsvergütung wurde zuletzt mit Wirkung ab dem Jahr 2020 geändert. Eine Anpassung der Höhe der Gesamtzielvergütung erfolgte seit dem nicht.

BASF hat im Jahr 2023 ihr bestehendes langjähriges Steuerungsmodell überprüft und mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 weiterentwickelt. Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand werden die neuen Steuerungsgrößen ab 2024 auch zur Grundlage der kurzfristigen (STI) und langfristigen (LTI) variablen Vergütung des Vorstands.

Neben der Anpassung auf die neuen Steuerungsgrößen soll das STI auf eine additive Bonusformel umgestellt werden. Weitere Elemente des Vergütungssystems für den Vorstand sollen gemäß den aktuellen Entwicklungen im Markt und der Bedarfe von BASF angepasst werden. Die Höhe und Struktur, insbesondere die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten, sollen an eine marktüblichere Struktur angepasst werden (Absenkung Anteil betriebliche Altersversorgung, Erhöhung Anteil Festvergütung und Zielbetrag LTI).

Das neue System der Vorstandsvergütung wird der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorgelegt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung des Aufsichtsrats

- Feste Vergütung: 200.000 €^a
- Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung: 25 % der festen Vergütung sind für den Erwerb von BASF-Aktien zu verwenden und die Aktien für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu halten.
- Vergütung für Personalausschuss und Strategieausschuss: 12.500 €^b
- Vergütung für Prüfungsausschuss: 50.000 €^b
- Für den Nominierungsausschuss wird keine zusätzliche Vergütung gezahlt.

^a Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache der Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats.

^b Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der von der Hauptversammlung beschlossenen Satzung der BASF SE festgelegt.

Seit 2017 besteht die Vergütung des Aufsichtsrats aus einer reinen Festvergütung, ergänzt um eine Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung. Die Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung betont die auf Langfristigkeit ausgerichtete strategiebegleitende Aufgabe des Aufsichtsrats.

Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält jährlich eine feste Vergütung von 200.000 €.

Die Aufsichtsratsvergütung erfolgt nach einer funktionsbezogenen Differenzierung der Vergütung zwischen Vorsitz, stellvertretendem Vorsitz und einfacher Mitgliedschaft. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache der Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats.

Höhe der Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss

Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses – angehören, erhalten hierfür eine weitere jährliche feste Vergütung in Höhe von 12.500 €. Dies trägt der erhöhten Arbeitsbelastung der in einem Ausschuss tätigen Aufsichtsratsmitglieder angemessenen Rechnung. Für Mitglieder des Prüfungsausschusses beträgt die weitere Vergütung 50.000 €. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache der weiteren festen Vergütung.

Aktienwerbs- und Aktienhalteverpflichtung für Mitglieder des Aufsichtsrats

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats ist verpflichtet, 25 % seiner festen Vergütung für den Erwerb von Aktien der BASF SE zu verwenden und die Aktien für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu halten.

Von der Verwendungspflicht ausgenommen ist der Teil der Vergütung, den das Aufsichtsratsmitglied aufgrund einer vor seiner Bestellung in den Aufsichtsrat eingegangenen Verpflichtung anteilig an einen Dritten abführt. Die Verwendungs- und Haltepflicht besteht in diesem Fall für 25 % des nach der Abführung verbleibenden Teils der Vergütung.

Die Gesellschaft leistet dem Aufsichtsratsmitglied Ersatz seiner Auslagen sowie von ihm wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses gegebenenfalls zu entrichtender Umsatzsteuer. Die Gesellschaft bezieht die Aufgabenwahrnehmung der Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit ein. Im Jahr 2023 betrug die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats ca. 3,3 Millionen € (2022: ca. 3,3 Millionen €). Auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfielen die in der untenstehenden Tabelle aufgeführten Beträge.

Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält keine variablen Bestandteile.

Die Aufsichtsrats- und die Ausschussvergütungen, soweit sie nicht zum Zwecke des Erwerbs von Aktien einbehalten werden, werden fällig mit Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Vergütung gezahlt wird. Über die in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats“ ausgewiesene satzungsgemäße Vergütung hinaus hat kein Aufsichtsratsmitglied im Jahr 2023 Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungen- oder Vermittlungsleistungen, erhalten.

[Mehr zum Aktienbesitz von Mitgliedern des Aufsichtsrats im BASF-Bericht 2023 auf Seite 201](#)

Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats

Tausend €

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Dr. Kurt Bock, Vorsitzender ^a	500,0	500,0	50,0	50,0	550,0	550,0
Franz Fehrenbach, stellvertretender Vorsitzender bis 29.04.2022 ^b	–	100,0	–	8,3	–	108,3
Professor Dr. Stefan Asenkerschbaumer, stellvertretender Vorsitzender seit Februar 2023 ^c	291,7	150,0	25,0	18,8	316,7	168,8
Sinischta Horvat, stellvertretender Vorsitzender ^d	300,0	300,0	25,0	25,0	325,0	325,0
Prof. Dr. Thomas Carell	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Dame Alison Carnwath DBE ^e	200,0	200,0	112,5	112,5	312,5	312,5
Liming Chen	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Tatjana Diether ^f	200,0	200,0	62,5	59,4	262,5	259,4
Alessandra Genco ^g	200,0	150,0	50,0	37,5	250,0	187,5
Waldemar Helber ^h	–	66,7	–	4,2	–	70,9
André Matta ⁱ	200,0	150,0	–	–	200,0	150,0
Natalie Mühlenfeld ^j	200,0	150,0	–	–	200,0	150,0
Anke Schäferkordt ^k	–	66,7	–	16,7	–	83,4
Denise Schellemans ^l	–	66,7	–	–	–	66,7
Roland Strasser ^m	–	66,7	–	–	–	66,7
Michael Vassiliadis ⁿ	200,0	200,0	75,0	75,0	275,0	275,0
Peter Zaman ^o	200,0	150,0	–	–	200,0	150,0
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	2.891,7	2.916,8	400,0	407,4	3.291,7	3.324,2

^a Vorsitzender des Personal- und des Strategieausschusses

^b Mitglied des Aufsichtsrats, des Personal- und des Strategieausschusses bis 29.04.2022

^c Mitglied des Aufsichtsrats, des Personal- und des Strategieausschusses seit 29.04.2022

^d Mitglied des Personal- und des Strategieausschusses

^e Vorsitzende des Prüfungsausschusses und Mitglied des Strategieausschusses

^f Mitglied des Prüfungsausschusses und seit 29.04.2022 Mitglied des Strategieausschusses

^g Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses seit 29.04.2022

^h Mitglied des Aufsichtsrats und des Strategieausschusses bis 29.04.2022

ⁱ Mitglied des Aufsichtsrats seit 29.04.2022

^j Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses bis 29.04.2022

^k Mitglied des Aufsichtsrats bis 29.04.2022

^l Mitglied des Prüfungs-, des Personal- und des Strategieausschusses

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 (1) Satz 2 Nr. 2 AktG die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der BASF über die vergangenen fünf Geschäftsjahre dar.

Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird die Kennziffer des Jahresüberschusses der BASF SE verwendet. Zusätzlich wird für die Ertragsentwicklung der BASF-Gruppe die Kennziffer ROCE verwendet,

da diese seit 2018 als maßgebliche Kennziffer für den Unternehmenserfolg als Leistungskriterium für die einjährige variable Vergütung verwendet wird.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt die Belegschaft der BASF SE in Deutschland einschließlich der Auszubildenden auf Vollzeitäquivalentbasis.

Für die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird der Personalaufwand (ohne betriebliche Altersversorgung und ohne Abfindungen) verwendet. Er umfasst Löhne und Gehälter (inklusive variabler Vergütung für das Geschäftsjahr), Nebenleistungen sowie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Geschäftsjahr

		2019	2020	2021	2022	2023
		2019 vs. 2018 in %	2020 vs. 2019 in %	2021 vs. 2020 in %	2022 vs. 2021 in %	2023 vs. 2022 in %
Ertragsentwicklung / Kennziffern						
Return on Capital Employed (ROCE) ^a	Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr	-35,8 % ^a	-77,9 %	694,1 %	-27,0 % ^b	-55,0 % ^b
	ROCE in % vs. Vorjahr	(7,7 % vs. 12,0 %)	(1,7 % vs. 7,7 %)	(13,5 % vs. 1,7 %)	(10,0 % vs. 13,7 %)	(4,5 % vs. 10,0 %)
Jahresüberschuss der BASF SE ^c Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr		30,8 %	1,2 %	-0,5 %	-2,0 %	93,1 %

^a Die Werte für das Jahr 2018 wurden mit dem Ausweis der Bauchemie-Aktivitäten als nicht fortgeführtes Geschäft angepasst.

^b Der ROCE enthält seit dem 1. Januar 2022 die Polyolefin- und Styrenicsgeschäfte des Joint Ventures BASF-YPC Company Ltd., Nanjing/China, die zuvor unter Sonstige berichtet wurden.

^c Die Kennzahl Jahresüberschuss der BASF SE ist nicht relevant für die variable Vergütung des Vorstands und der Mitarbeitenden der BASF-Gruppe.

Vorstandsvergütung

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2023						
Dr. Martin Brudermüller (Vorsitzender seit 04.05.2018)	-6,2 %	-18,4 %	218,8 %	-29,3 %	5,5 %	
Dr. Dirk Elvermann (seit 27.04.2023)	-	-	-	-	-	
Michael Heinz (seit 06.05.2011)	-14,3 %	-17,9 %	240,6 %	-22,6 %	6,1 %	
Dr. Markus Kamieth (seit 12.05.2017)	-14,0 %	23,1 %	133,7 %	-23,2 %	12,3 %	
Dr. Stephan Kothrade (seit 01.03.2023)	-	-	-	-	-	
Dr. Melanie Maas-Brunner (seit 01.02.2021)	-	-	-	-19,5 %	-43,7 %	
Ehemalige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Hans-Ulrich Engel (Stellvertretender Vorsitzender bis 27.04.2023)	-46,9 %	-18,3 %	216,6 %	-29,1 %	54,2 %	
Saori Dubourg (bis 28.02.2023)	4,9 %	-6,2 %	134,3 %	-31,8 %	268,7 %	
Wayne T. Smith (bis 31.05.2021)	-7,7 %	41,5 %	153,7 %	-88,5 %	136,5 %	
Sanjeev Gandhi (bis 31.12.2019)	-3,0 %	-28,7 %	24,0 %	-80,0 %	-100,0 %	
Dr. Kurt Bock (Vorsitzender bis 04.05.2018)	-72,4 %	-0,3 %	52,6 %	-32,9 %	8,3 %	
Margret Suckale (bis 12.05.2017)	1,1 %	0,6 %	1,1 %	5,5 %	8,8 %	
Dr. Andreas Kreimeyer (bis 30.04.2015)	1,4 %	1,6 %	1,1 %	5,2 %	8,6 %	

Geschäftsjahr

	2019	2020	2021	2022	2023
	2019 vs. 2018 in %	2020 vs. 2019 in %	2021 vs. 2020 in %	2022 vs. 2021 in %	2023 vs. 2022 in %
Aufsichtsratsvergütung					
Gegenwärtige Mitglieder					
Dr. Kurt Bock (Vorsitzender seit 18.06.2020)	–	–	109,5 %	0,0 %	0,0 %
Professor Dr. Stefan Asenkerschbaumer (seit 29.04.2022, Stellv. Vorsitzender seit Februar 2023)	–	–	–	–	87,6 %
Sinitscha Horvat (Stellv. Vorsitzender seit 12.05.2017)	0,0 %	–13,8 %	16,1 %	0,0 %	0,0 %
Prof. Dr. Thomas Carell (seit 03.05.2019)	–	27,5 %	17,6 %	0,0 %	0,0 %
Dame Alison Carnwath DBE (seit 02.05.2014)	0,0 %	–9,6 %	10,6 %	0,0 %	0,0 %
Tatjana Diether (seit 04.05.2018)	50,1 %	–12,0 %	13,6 %	3,8 %	1,2 %
Alessandra Genco (seit 29.04.2022)	–	–	–	–	33,3 %
André Matta (seit 29.04.2022)	–	–	–	–	33,3 %
Natalie Mühlenfeld (seit 29.04.2022)	–	–	–	–	33,3 %
Liming Chen (seit 08.10.2020)	–	–	400,0 %	0,0 %	0,0 %
Michael Vassiliadis (seit 01.08.2004)	0,0 %	–10,9 %	12,2 %	0,0 %	0,0 %
Peter Zaman (seit 29.04.2022)	–	–	–	–	33,3 %
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung					
Belegschaft BASF SE	–1,1 %	–1,1 %	18,7 %	–0,9 %	–0,9 %

Weitere Informationen

Folgende Symbole verweisen auf weiterführende Informationen:



Sie finden weiterführende Informationen im BASF-Bericht 2023



Querverweise sowie Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen, sind nicht Bestandteil der Prüfung des Vergütungsberichts.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die BASF SE, Ludwigshafen am Rhein

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der BASF SE, Ludwigshafen am Rhein, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die mit „f.“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der BASF SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel

hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten mit „f.“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die BASF SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 20. Februar 2024
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Kaiser
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Schütte-Biastoch
Wirtschaftsprüferin