

BASF SE

Vergütungsbericht 2024

 **BASF**

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 2024 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 soll den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 entsprochen werden.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung am 25. April 2024 mit einer Zustimmungquote von 77,27 % gebilligt. Der Personalausschuss hat die von Anlegern oder Stimmrechtsberatern geäußerten Anregungen und Kritikpunkte zur Kenntnis genommen und diskutiert. Einige Kritikpunkte wurden jeweils nur von einzelnen Investoren geäußert (z. B. mangelnde individuelle Differenzierung) und daher nicht aufgegriffen. Andere mehrfach aufgebrachte Kritikpunkte (z. B. zu unkonkrete Nachhaltigkeitsziele, mangelnde Transparenz zwischen Zielen und Zielerreichung) wurden aufgegriffen und werden durch eine entsprechende Erhöhung der Transparenz in diesem Vergütungsbericht umgesetzt.

Der nach den aktienrechtlichen Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Jahr 2023 wurde mit 81,91 % Zustimmung von der Hauptversammlung am 25. April 2024 gebilligt. Wir verstehen die hohe Zustimmungsrate als Bestätigung für die Akzeptanz des Vergütungsberichts 2023.

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 soll sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands orientieren. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Die im Rahmen der BASF-Strategie und auf Basis des bestehenden Steuerungskonzeptes kommunizierten kurz- und langfristigen strategischen Ziele bilden dabei wichtige Leistungsgrößen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung und sollen so die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne des § 87 (1) Satz 2 AktG fördern.

Durch die Berücksichtigung des Total Shareholder Return (Aktienkursentwicklung und Dividende) im Long-Term-Incentive (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 dem Erfolg der BASF-Gruppe gekennzeichnet. Der Anteil der variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung beträgt 66 %, wobei innerhalb der variablen Vergütung der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung LTI mit 62 % gegenüber der einjährigen variablen Vergütung Short-Term-Incentive (STI) mit 38 % überwiegt. Die externe und interne Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von einem unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft. Zuletzt wurde im Jahr 2022 eine externe Angemessenheitsprüfung durchgeführt. 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 (heute DSM-Firmenich), 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.

Gemäß den Leitlinien für den Personalausschuss der BASF SE werden die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung des Vorstands 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. Von dieser Möglichkeit wurde bislang kein Gebrauch gemacht.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 weiterentwickelt und der Hauptversammlung der BASF SE am 25. April 2024 zur Billigung vorgelegt.

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

Seit dem 1. Januar 2024 gilt für Mitglieder des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots besteht für die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Die Höhe der Karenzentschädigung entspricht 50 % der Jahreszielvergütung, bestehend aus der Festvergütung, dem Zielbetrag für das STI und dem Zielbetrag für das LTI.

Das Wettbewerbsverbot wurde in Verträge aufgenommen, die vor Erreichung des 60. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden. Bei Verträgen, die zwischen Erreichen des 60. und des 63. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden, entschei-

det der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob ein Wettbewerbsverbot erforderlich ist. In Verträge, die nach Erreichen des 63. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandsmitglieds enden, wird kein Wettbewerbsverbot aufgenommen. In individuellen Fällen kann der Aufsichtsrat beschließen, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Bestandteile des seit dem 1. Januar 2024 gültigen Vorstandsvergütungssystems mit den für das Geschäftsjahr 2024 gültigen jährlichen Zielbeträgen inklusive der relativen Anteile zusammen.

Zielvergütung und relative Anteile

	Mitglied des Vorstands		Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands		Vorsitzender des Vorstands	
	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil
Festvergütung	1.000.000	~25 %	1.330.000	~25 %	2.000.000	~25 %
Regelmäßige Nebenleistungen	50.000	~1 %	50.000	~1 %	50.000	~1 %
Altersversorgung	300.000	~8 %	399.000	~8 %	600.000	~8 %
Short-Term-Incentive	1.000.000	~25 %	1.330.000	~25 %	2.000.000	~25 %
Long-Term-Incentive	1.600.000	~41 %	2.128.000	~41 %	3.200.000	~41 %
Zielgesamtvergütung 2024	3.950.000	100 %	5.237.000	100 %	7.850.000	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 nach der zum 1. Januar 2024 vorgenommenen Umschichtung von Teilen der betrieblichen Altersversorgung in die Festvergütung 1.000.000 €. 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 Privatanswesen 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 im Einzelnen und in Summe 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.
- Für Vorstandsmitglieder, die vor dem 1. Januar 2024 erstmals zum Vorstand bestellt wurden, besteht zudem die Möglichkeit, eine Verrentung zu wählen. Für die Umrechnung in eine lebenslange Rente finden die zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen versicherungsmathematischen Parameter Anwendung. Die Wahlmöglichkeit einer Verrentung gilt nicht für Vorstandsmitglieder, die erstmals ab dem 1. Januar 2024 zum Vorstand bestellt worden sind.
- Stirbt das Vorstandsmitglied während des Bezugs von Altersrente, erhält der hinterbliebene Ehegatte eine Hinterbliebenenrente von 60 % der Altersrente. Die Regelungen gelten gleichermaßen für eine/ingetragene/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
- Additive Bonus-Formel
- Das Erreichen der vereinbarten finanziellen Ziele (mit einer Gewichtung von insgesamt 75 %) sowie die Erreichung nicht-finanzieller Ziele (mit einer Gewichtung von 25 %) 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 jährlicher finanzieller und nicht-finanzieller Ziele. Die STI-Formel beinhaltet seit dem Jahr 2024 drei finanzielle Ziele sowie nicht-finanzielle Ziele der BASF-Gruppe, die die Prioritäten des Vorstands für das jeweilige Geschäftsjahr abbilden. Die festgesetzte Höhe der drei finanziellen Ziele steht in Einklang mit dem im Prognosebericht veröffentlichten Ausblick bzw. der strategischen Zielsetzung der BASF.

Zielgröße, Zielhöhen und Zielerreichungskurven für die einzelnen finanziellen Ziele werden ebenso wie die Gewichtung zu Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Zielerreichung für das STI wird durch Addition der gewichteten Zielerreichungen (vgl. Abbildung auf Folgeseite) ermittelt. Dadurch wird die Transparenz weiter erhöht und die jeweilige Zielerreichung sichtbar. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap) und wird im Mai des Folgejahres ausgezahlt.

Ziele für das STI 2024:

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

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

Der ROCE, der auch für die Vergütung aller anderen BASF-Mitarbeitenden eine Erfolgskennziffer für die variable Vergütung ist, bleibt Bestandteil der STI-Formel und verbindendes Element in der variablen Vergütung über alle Beschäftigtengruppen hinweg. Der Ziel-ROCE (entspricht einem ROCE-Faktor von 1,0) für die variable Vergütung liegt unverändert einen Prozentpunkt oberhalb des für das jeweilige Geschäftsjahr geltenden Kapitalkostensatzes, der auf Basis des Weighted Average Cost of Capital (WACC) gemäß dem Capital Asset Pricing Model ermittelt wird. Diese Zielsetzung reflektiert das im Rahmen der Unternehmensstrategie kommunizierte Ziel, jährlich einen ROCE zu erwirtschaften, der über dem Kapitalkostensatz liegt. Negative und positive Sondereinflüsse aus Akquisitionen und Devestitionen (zum Beispiel Integrationskosten in Zusammenhang mit Akquisitionen sowie Gewinne und Verluste aus der Veräußerung von Geschäften) werden bei der Berechnung des ROCE bereinigt, soweit diese einen Korridor von +/- 1 %-Punkt der durchschnittlichen Kapitalkostenbasis überschreiten. Eine Bereinigung des ROCE findet damit nur bei außergewöhnlichen, hohen Sondereinflüssen aus Akquisitionen oder Devestitionen in den ersten zwölf Monaten nach „Closing“ statt. Der ROCE geht mit 25 % Gewichtung in das STI ein.

EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe:

Seit 2024 geht das im finanziellen Steuerungskonzept der BASF neu verankerte EBITDA vor Sondereinflüssen mit 25 % Gewichtung in das STI ein. Die Zielhöhe für das EBITDA vor Sondereinflüssen ergab sich aus der Planung für das Jahr 2024 (Jahresbudget).

Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit der BASF-Gruppe:

Der Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit geht mit 25 % Gewichtung in das STI ein. Auch die Zielhöhe für den Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit ergab sich aus der Planung für das Jahr 2024 (Jahresbudget).

Nicht-finanzielle Ziele:

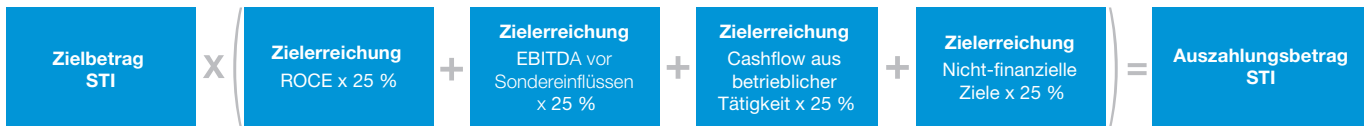
Die nicht-finanziellen Ziele stellen die nicht-finanziellen Prioritäten des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 dar. Sie gehen mit insgesamt 25 % Gewichtung in die STI-Formel ein. Für das Jahr 2024 umfasst dies Ziele zu:

- Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit („Employee Engagement Index“),
- Arbeitssicherheit und Prozesssicherheit (schwerwiegende Arbeitsunfälle und schwerwiegende Prozessunfälle in Bezug zu Arbeitsstunden),
- Strategischen Projekten (Investitionsprojekt neuer Verbundstandort Zhanjiang, Fortschritt der Wintershall Dea-Transaktion, Cost Improvement Program Ludwigshafen).

Die drei Ziele gehen jeweils gleichgewichtet in die Erreichung der nicht-finanziellen Ziele ein.

Details zu den für das STI definierten Zielen, Zielhöhen und Zielerreichungskurven sind im Kapitel „Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024“ dargestellt.

Der Auszahlungsbetrag des STI ermittelt sich wie folgt:



Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Für das STI gilt ein Höchstbetrag (Cap) von 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 soll die Erreichung strategischer Ziele der BASF-Gruppe incentivieren 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 Ist-Betrag wird nach Ende der vierjährigen Performance-Periode im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

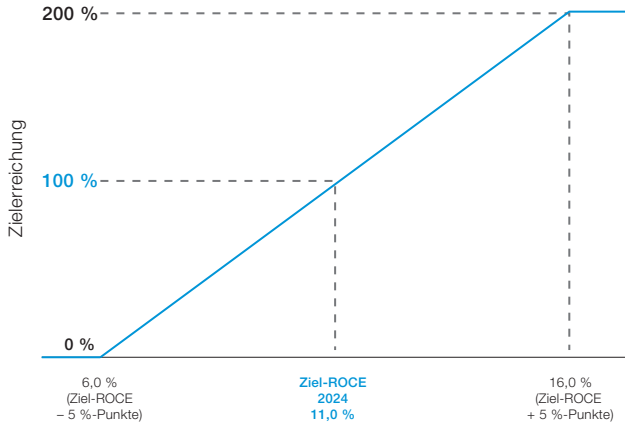
Ermittlung der Zielerreichung: Für jedes der drei strategischen Ziele werden zu Beginn der vierjährigen Performance-Periode vom Aufsichtsrat ein Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, ein Minimalwert (entspricht einer Zielerreichung von 0 %) und ein Maximalwert (entspricht einer Zielerreichung von 200 %) 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 2024 (Performance-Periode 2024 – 2027) gelten nachfolgende, im Rahmen der BASF-Unternehmensstrategie kommunizierte Ziele:

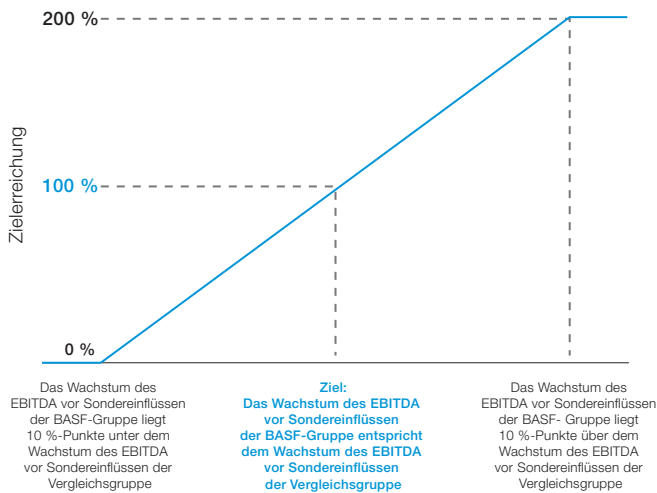
Strategisches Ziel 1: Wir erzielen eine Prämie auf die Kapitalkosten



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

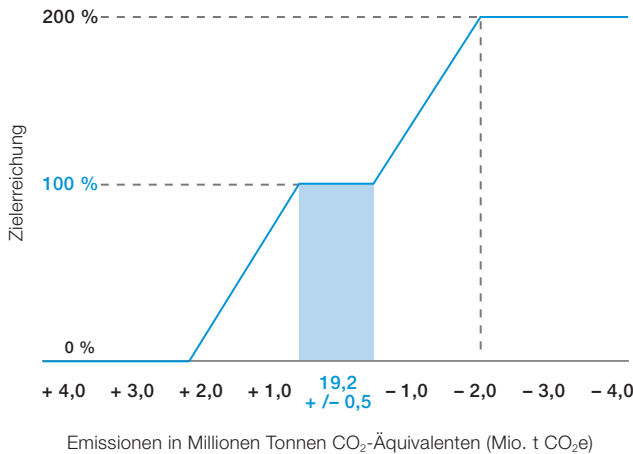
- Das Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn BASF einen Return on Capital Employed (ROCE) erreicht, der einen Prozentpunkt höher ist als der für das jeweilige Jahr gültige Kapitalkostensatz (**Zielwert**).
- Wird dieser Zielwert um 5 %-Punkte oder mehr unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 % (**Minimalwert**).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

Strategisches Ziel 2: Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen gegenüber einer Vergleichsgruppe



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

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



Linearer CO₂-Pfad abgeleitet aus dem Ziel, die CO₂-Emissionen bis 2030 ggü. dem Basiswert des Jahres 2018 (21,9 Mio. t CO₂e) zu senken, mit den folgenden Zielkorridor-Werten pro Jahr:

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

- Das Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn die CO₂-Emissionen in Mio. t CO₂e innerhalb des festgelegten jährlichen Zielkorridors von + / - 0,5 Mio. t CO₂e liegen (**Zielwert**).
- Wenn die CO₂-Emissionen (in Mio. t CO₂e) den Mittelwert des jährlichen Zielkorridors um mehr als 2,0 Mio. t CO₂e überschreiten, beträgt die Zielerreichung 0 % (**Minimalwert**).
- Wenn die CO₂-Emissionen (in Mio. t CO₂e) den Mittelwert des jährlichen Zielkorridors um mehr als 2,0 Mio. t CO₂e unterschreiten, beträgt die Zielerreichung 200 % (**Maximalwert**).
- Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt.
- Die Zielerreichung für die gesamte Performance-Periode 2024 – 2027 berechnet sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier einzelnen Jahre.

» Mehr zur Ermittlung von ROCE und Kapitalkostenbasis im BASF-Bericht 2024, im Kapitel Unser Steuerungskonzept

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 Aktien sind durch die Vorstandsmitglieder aus ihren versteuerten Nettoeinkünften zu erwerben. Dem Aufsichtsrat wurde bestätigt, dass alle aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands, unter Berücksichtigung einer ggf. geltenden Aufbauphase, die zum 31. Dezember 2024 benötigte Anzahl an BASF-Aktien oder ADRs ¹ halten.

Berichterstattung Aktienhalteverpflichtung

	Zum 31.12.2024 gehaltene Aktien in % des Zielinvestments ^a	Ende der Aufbauphase
Dr. Markus Kamieth ^b (Vorsitzender des Vorstands seit 25.04.2024)	59 % des Zielinvestments erfüllt	31.12.2028
Dr. Dirk Elvermann (Mitglied des Vorstands seit 27.04.2023)	58 % des Zielinvestments erfüllt	31.12.2027
Michael Heinz (Mitglied des Vorstands seit 06.05.2011)	86 % des Zielinvestments erfüllt	31.12.2025
Anup Kothari ^{c, d} (Mitglied des Vorstands seit 01.03.2024)	84 % des Zielinvestments erfüllt	31.12.2028
Dr. Stephan Kothrade (Mitglied des Vorstands seit 01.03.2023)	83 % des Zielinvestments erfüllt	31.12.2027
Dr. Katja Scharpwinkel ^d (Mitglied des Vorstands seit 01.02.2024)	22 % des Zielinvestments erfüllt	31.12.2028

^a Aufgrund der Erhöhung der Festvergütung infolge der Umschichtung von Teilen der betrieblichen Altersversorgung zum 01.01.2024, erhöhte sich die Anzahl der zu haltenden Aktien.
^b Für Dr. Markus Kamieth gilt aufgrund der Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands eine neue vierjährige Aufbauphase bis zum 31.12.2028.
^c Anup Kothari hat den erforderlichen Bestand in Form von ADRs nachgewiesen.
^d Für Anup Kothari und Dr. Katja Scharpwinkel beginnt die Aktienhalteverpflichtung als Mitglied des Vorstands im Jahr nach der Erstbestellung, somit erstmals zum 31.12.2025.

Nachwirkende Aktienhalteverpflichtung

	Zum 31.12.2024 gehaltene Aktien in % des Zielinvestments	Ende der nachwirkenden Aktienhalteverpflichtung
Dr. Martin Brudermüller, Mitglied des Vorstands bis 25.04.2024	Zielinvestment vollständig erfüllt	25.04.2026
Saori Dubourg, Mitglied des Vorstands bis 28.02.2023	Zielinvestment vollständig erfüllt	28.02.2025
Dr. Hans-Ulrich Engel, Mitglied des Vorstands bis 27.04.2023	Zielinvestment vollständig erfüllt	27.04.2025
Dr. Melanie Maas-Brunner, Mitglied des Vorstands bis 31.01.2024	Zielinvestment vollständig erfüllt	31.01.2026

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 Sorgfaltspflichten im Rahmen der Leitung der Gesellschaft eine Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen sowie die Rückforderung von seit dem 1. Januar 2018 ausgezahlten variablen Vergütungen. Von der Möglichkeit der Rückforderung, Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen wurde im Jahr 2024 kein Gebrauch gemacht.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für Mitglieder des Vorstands gilt seit dem 1. Januar 2024 ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 12 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots besteht für die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Die Höhe der Karenzentschädigung entspricht 50 % der Jahreszielvergütung, bestehend aus der Festvergütung, dem Zielbetrag für das STI und dem Zielbetrag für das LTI.

Insbesondere verpflichten sich die Mitglieder des Vorstands für die Dauer eines Jahres nach Beendigung des Dienstverhältnisses, nicht für ein Unternehmen der chemischen Industrie tätig zu werden, das mindestens in einem Bereich mit der BASF SE im Wettbewerb steht. Bei Erfüllung bestimmter Grenzen wird anderweitig erzielter Erwerb auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, regelmäßig über anderweitig erzielten Erwerb Auskunft zu geben. Die Gesellschaft kann jederzeit vor Ende des Dienstvertrags einseitig durch schriftliche Erklärung auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichten.

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 ab dem 1. Januar 2024 gültigen Ziel- und Maximalvergütungen für die Mitglieder des Vorstands sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

€

	Mitglied des Vorstands		Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands		Vorsitzender des Vorstands	
	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zielvergütung	Maximalvergütung
Festvergütung	1.000.000	1.000.000	1.330.000	1.330.000	2.000.000	2.000.000
Regelmäßige Nebenleistungen	50.000	100.000 ^a	50.000	100.000 ^a	50.000	100.000 ^a
Betriebliche Altersversorgung	300.000	300.000	399.000	399.000	600.000	600.000
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	1.600.000	3.200.000 ^b	2.128.000	4.256.000 ^b	3.200.000	6.400.000 ^b
Gesamtvergütung 2024	3.950.000	6.600.000	5.237.000	8.745.000	7.850.000	13.100.000

^a Der Betrag stellt den Maximalbetrag (200 % des Zielbetrags) für das Geschäftsjahr 2024 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 2028 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 ^a	7.500.000	9.975.000	15.000.000

^a 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.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Short-Term-Incentive (STI) 2024

Seit dem Jahr 2024 ergibt sich die Höhe des STI aus der Erreichung von drei finanziellen Zielen sowie von nicht-finanziellen Zielen der BASF-Gruppe, die jeweils mit 25 % gewichtet sind und die Prioritäten des Vorstands für das jeweilige Geschäftsjahr abbilden. Die festgesetzte Höhe der drei finanziellen Ziele steht in Einklang mit dem im Prognosebericht 2024 veröffentlichten Ausblick bzw. der strategischen Zielsetzung der BASF.

Die Zielerreichung für das STI wird durch Addition der gewichteten Zielerreichungen der vier Einzelziele ermittelt. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Cap). Der Ist-Betrag des STI wird im Mai des Folgejahres ausgezahlt.

Finanzielle Ziele

Für das Jahr 2024 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden, am Steuerungskonzept der BASF ausgerichteten finanziellen Ziele festgelegt:

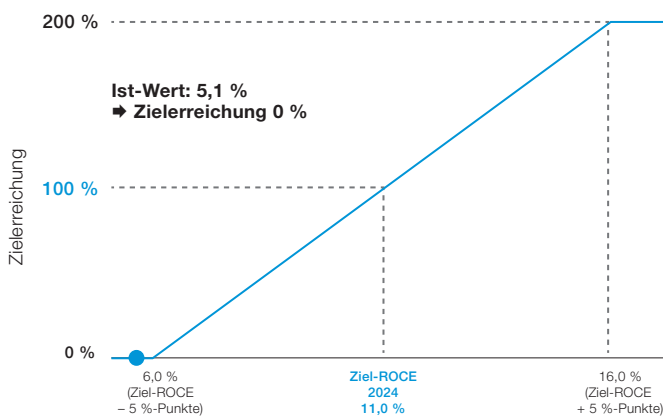
- ROCE (25 % Gewichtung)
- EBITDA vor Sondereinflüssen (25 % Gewichtung)
- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (25 % Gewichtung)

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

Der ROCE der BASF-Gruppe 2024 in Höhe von 5,1 %, unterschreitet den festgelegten Zielwert von 11,0 % und auch den Minimalwert und führt zu einer Zielerreichung von 0 %.

ROCE der BASF-Gruppe

(25 % Gewichtung)

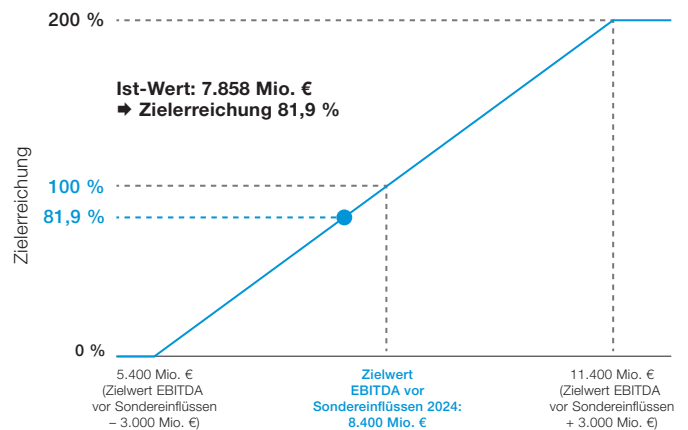


Die Zielkurve für das EBITDA vor Sondereinflüssen wurde ausgehend von dem Zielwert mit einer Spanne von +/- 3.000 Millionen € festgelegt. Bei einer Überschreitung des Zielwertes um 3.000 Millionen € beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert). Bei einer Unterschreitung des Zielwertes um 3.000 Millionen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

Das EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe 2024 von 7.858 Millionen € liegt unter dem festgelegten Zielwert von 8.400 Millionen € und entspricht einer Zielerreichung von 81,9 %.

EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe

(25 % Gewichtung)

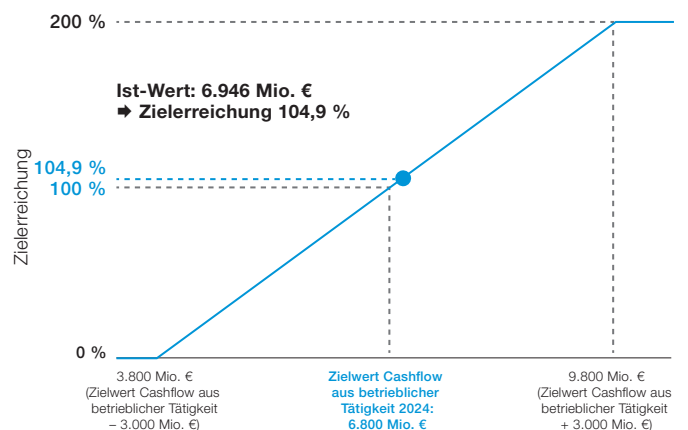


Die Zielkurve für den Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit wurde ausgehend von dem Zielwert mit einer Spanne von +/- 3.000 Millionen € festgelegt. Bei einer Überschreitung des Zielwertes um 3.000 Millionen € beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert). Bei einer Unterschreitung des Zielwertes um 3.000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

Der Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit 2024 der BASF-Gruppe von 6.946 Millionen € liegt oberhalb des festgelegten Zielwerts von 6.800 Millionen € und entspricht einer Zielerreichung von 104,9 %.

Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit der BASF-Gruppe

(25 % Gewichtung)



Nicht-finanzielle Ziele

Die nicht-finanziellen Ziele gehen mit insgesamt 25 % in die STI-Formel ein. Für das Jahr 2024 wurden drei nicht-finanzielle Ziele aus den Bereichen Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit, Arbeitssicherheit und Prozesssicherheit sowie strategische Projekte vom Aufsichtsrat festgelegt, die mit jeweils einem Drittel Gewichtung berücksichtigt werden:

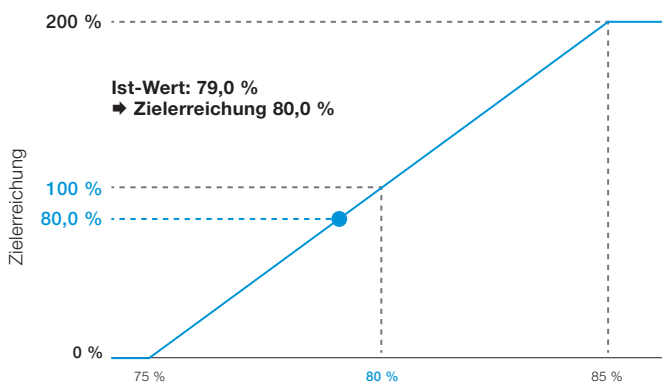
Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit:

Zielwert ist die Erreichung eines „Employee Engagement Index“-Wertes von 80 % in der globalen Mitarbeiterbefragung „Employee Voices“. Bei einem Index-Wert von 75 % beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert), bei einem Index-Wert von 85 % beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert).

Der Employee Engagement Index 2024 von 79 % unterschreitet den festgelegten Zielwert von 80 % leicht und entspricht einer Zielerreichung von 80 %.

Employee Engagement Index

(1/3 Gewichtung)



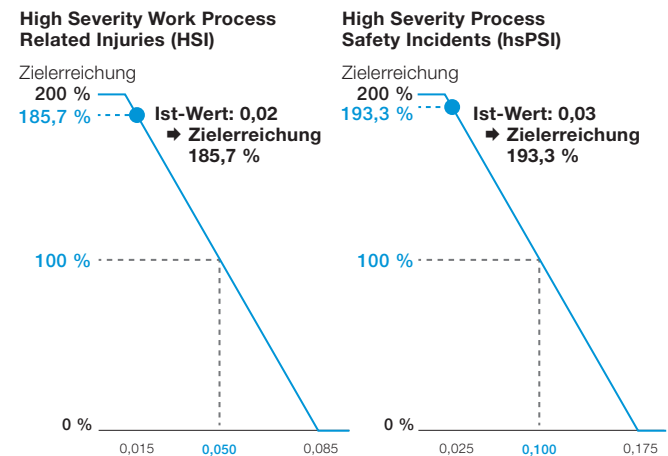
Arbeitssicherheit und Prozesssicherheit

Für die **Arbeitssicherheit** wurde für das Jahr 2024 das Ziel eines HSI-Wertes (High Severity Work Process Related Injuries, schwerwiegende Arbeitsunfälle in Bezug zu Arbeitsstunden) von 0,050 festgelegt. Ausgehend von dem Zielwert wurde die Zielkurve für das HSI-Ziel mit einer Spanne von +/- 0,035 festgelegt. Bei einer Überschreitung des Zielwertes um 0,035 beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert). Bei einer Unterschreitung des Zielwertes um 0,035 beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert). Die Anzahl der arbeitsbezogenen Unfälle mit hohem Schweregrad (High Severity Work Process Related Injuries, HSI) je 200.000 geleistete Arbeitsstunden im Jahr 2024 lag mit 0,02 unter dem Zielwert von 0,05 und entspricht einer Zielerreichung von 185,7 %.

Bei der **Prozesssicherheit** wurde für das Jahr 2024 das Ziel eines hsPSI-Wertes (High Severity Process Safety Incidents, schwerwiegende Prozessunfälle in Bezug zu Arbeitsstunden) von 0,100 festgelegt. Ausgehend von dem Zielwert wurde die Zielkurve für das hsPSI-Ziel mit einer Spanne von +/- 0,075 festgelegt. Bei einer Überschreitung des Zielwertes um 0,075 beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert). Bei einer Unterschreitung des Zielwertes um 0,075 beträgt die Zielerreichung 200 % (Maximalwert). Die Anzahl der Anlageneignisse mit hohem Schweregrad (High Severity Process Safety Incidents, hsPSI) je 200.000 geleistete Arbeitsstunden lag mit 0,03 ebenfalls unter dem Zielwert von 0,1 und entspricht einer Zielerreichung von 193,3 %.

Sicherheit

(1/3 Gewichtung)



Für das nicht-finanzielle Ziel „Arbeitssicherheit und Prozesssicherheit“ ergibt sich somit insgesamt eine Zielerreichung von 189,5 %.

Strategische Projekte

(1/3 Gewichtung)

Für das Jahr 2024 wurden drei strategische Projekte mit hoher Priorität für den Vorstand vereinbart:

- (1) Fortschritt des Investitionsprojektes Verbundstandort Zhanjiang, China, gemäß festgelegtem Meilensteinplan und innerhalb der definierten Budget-Grenzen: Der Aufsichtsrat hat festgestellt, dass die bisherige Gesamtabwicklung des Projekts termingerecht erfolgt. Die Projektkosten liegen aktuell unterhalb der definierten Budgetgrenze.
- (2) Fortschritt der Wintershall Dea-Transaktion unter Einhaltung der festgelegten Meilensteine: Die Transaktion zur Übertragung des Explorations- und Produktionsgeschäfts der Wintershall Dea ohne Aktivitäten mit Russland-Bezug an Harbour Energy plc mit einem Transaktionswert von 11,2 Milliarden US-Dollar wurde bereits Anfang September 2024 und damit deutlich vor dem geplanten Zeitpunkt im vierten Quartal 2024 erfolgreich abgeschlossen.

Die Devestition der Anteile der Wintershall Dea an WIGA Transport Beteiligungs-GmbH & Co. KG und der WIGA Verwaltungs-GmbH (zusammen WIGA) an die SEFE Securing Energy for Europe GmbH (SEFE) wurde bereits Ende August 2024 erfolgreich abgeschlossen.

- (3) Umsetzung des Cost Improvement Program 2024 – 2026 für den Standort Ludwigshafen: Das Kosteneinsparprogramm für den Standort Ludwigshafen liegt im Plan. Gemäß Projektplan wurden im Jahr 2024 die erforderlichen Maßnahmen für die Kosteneinsparung definiert. Zudem konnten einzelne Maßnahmen bereits im Jahr 2024 umgesetzt und erste Einsparungen erzielt werden.

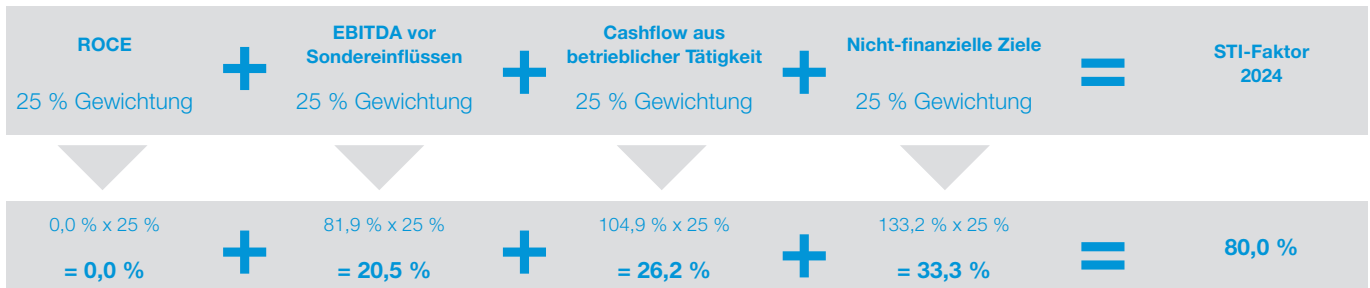
Der Aufsichtsrat hat auf Basis dieser Beurteilung eine Zielerreichung der strategischen Projekte von 130 % festgelegt.

Der Gesamt-Faktor für die nicht-finanziellen Ziele ergibt sich rechnerisch durch die mit jeweils einem Drittel gewichteten Einzelfaktoren der drei nicht-finanziellen Ziele. Der ermittelte Faktor geht mit 25 % Gewichtung in die STI-Berechnung ein

Zielerreichung nicht-finanzielle Ziele

	Ziel 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung in %
Alle drei Ziele sind mit jeweils einem Drittel gleichgewichtet			
Mitarbeiteraktivierung:			
Erreichung eines „Employee Engagement Index“-Wertes von 80 % in der globalen Mitarbeiterbefragung „Employee Voices“	80,0 %	79,0 %	80,0 %
Mitarbeiteraktivierung (Zielerreichung)			80,0 %
Sicherheit:			
Arbeitssicherheit: Erreichen eines HSI-Wertes (schwerwiegende Arbeitsunfälle in Bezug zu Arbeitsstunden) von 0,050 auf Gruppenebene	0,05	0,02	185,7 %
Prozesssicherheit: Erreichen eines hsPSI-Wertes (schwerwiegende Prozessunfälle in Bezug zu Arbeitsstunden) von 0,100 auf Gruppenebene	0,10	0,03	193,3 %
Sicherheit (durchschnittliche Zielerreichung)			189,5 %
Umsetzung strategischer Projekte:			
Fortschritt des Investitionsprojektes Verbundstandort Zhanjing gemäß festgelegtem Meilensteinplan und innerhalb der definierten Budget-Grenzen, Fortschritt der Wintershall Dea-Transaktion unter Einhaltung der festgelegten Meilensteine, Umsetzung des Cost Improvement Program 2024 – 2026 für den Standort Ludwigshafen.	100,0 %	130,0 %	130,0 %
Strategische Projekte (Zielerreichung)			130,0 %
Gesamt-Zielerreichung nicht-finanzielle Ziele			133,2 %

Auf Basis der festgestellten Zielerreichungen der finanziellen und der Gesamt-Zielerreichung der nicht-finanziellen Ziele berechnet sich der Faktor für das STI 2024 wie folgt:



Daraus errechnet sich das STI für ein im Jahr 2024 ganzjährig tätiges Mitglied des Vorstands wie folgt:



Die zulässige Maximalvergütung für das STI (200 % des Zielbetrages, somit maximal 2.000.000 €) wurde für das Jahr 2024 nicht erreicht bzw. überschritten. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag. Die Auszahlung des STI 2024 erfolgt im Mai 2025.

LTI-Zielerreichung für das Performance-Jahr 2024

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. Diese Kenngröße ist für die LTI-Pläne 2021 (2021 – 2024), 2022 (2022 – 2025) und 2023 (2023 – 2026) relevant.
- 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). Diese Kenngröße ist für die LTI-Pläne 2021 (2021 – 2024), 2022 (2022 – 2025) und 2023 (2023 – 2026) relevant.
- 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. Diese Kenngröße ist für die LTI-Pläne 2021 (2021 – 2024), 2022 (2022 – 2025), 2023 (2023 – 2026) und 2024 (2024 – 2027) relevant.
- Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen gegenüber einer Vergleichsgruppe: Das EBITDA vor Sondereinflüssen ist das Resultat des Betriebsergebnisses, das in den konsolidierten Finanzberichten der zur Vergleichsgruppe gehörenden Unternehmen ausgewiesen wird, zuzüglich Abschreibungen sowie Wertberichtigungen von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen.

Dieses wird bereinigt um Sondereinflüsse, welche aus der Integration akquirierter Geschäfte, aus Restrukturierungen, aus dem Veräußerungsergebnis bei Devestitionen und Beteiligungsverkäufen sowie aus sonstigen Aufwendungen und Erträgen außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit resultieren können.

Die Vergleichsgruppe umfasst: Arkema S.A., Axalta Coating Systems Ltd., Bayer AG, Celanese Corporation, Clariant AG, Corteva, Inc., Covestro AG, Croda International plc., Dow Inc., DSM-Firmenich AG, Eastman Chemical Company, Evonik Industries AG, FMC Corporation, Huntsman Corporation, International Flavors & Fragrances Inc., Johnson Matthey plc, LyondellBasell Industries N.V., Nippon Shokubai Co., Ltd., PPG Industries, Inc., Songwon Industrial Co., Ltd., Syngenta AG, Umicore N.V./S.A, Wanhua Chemical Group Co., Ltd.

Der Vergleich erfolgt jährlich auf Basis des Wachstums des EBITDA vor Sondereinflüssen vom vierten Quartal des Vorjahres bis zum dritten Quartal des aktuellen Jahres im Vergleich zum EBITDA vor Sondereinflüssen des entsprechenden Vorjahreszeitraums. Je nach Datenverfügbarkeit einzelner Unternehmen in der Vergleichsgruppe können auch unterschiedliche Zeiträume verwendet werden. Diese Kenngröße ist für den LTI-Plan 2024 (2024 – 2027) relevant.

- ROCE der BASF-Gruppe: Der Return on Capital Employed (ROCE) der BASF-Gruppe setzt das EBIT der Segmente in Relation zu der durchschnittlichen betriebsnotwendigen Kapitalkostenbasis der Segmente. Der Ziel-ROCE 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 und reflektiert das im Rahmen der Unternehmensstrategie kommunizierte Ziel, jährlich einen ROCE zu erwirtschaften, der über dem Kapitalkostensatz liegt. Diese Kenngröße ist für den LTI-Plan 2024 (2024 – 2027) relevant.

Übersicht der strategischen Ziele der LTI-Pläne 2021 bis 2024

	Absatzwachstum stärker als Vergleichsgruppe	Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen um jährlich 3 – 5 %	Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen gegenüber einer Vergleichsgruppe	ROCE oberhalb Kapitalkostensatz	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen
LTI 2021 (2021 – 2024) ^a	X	X			X
LTI 2022 (2022 – 2025)	X	X			X
LTI 2023 (2023 – 2026)	X	X			X
LTI 2024 (2024 – 2027)			X	X	X

^a Für den LTI-Plan 2021 (2021 – 2024) war das strategische Ziel „Wir wachsen bis 2030 CO₂-neutral“ definiert. Dieses Ziel gilt für die gesamte Performance-Periode dieses LTI-Plans und wird nicht angepasst.

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

Strategische Ziele für das LTI 2021 (2021 – 2024)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	4,0 %	1,8 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	8.943	7.858	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	17,0	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2024 lag das Absatzwachstum der BASF (1,8 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (3,9 %, Stand 27.01.2025). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn der Absatz von BASF um 0,1 %-Punkte stärker gewachsen wäre als die globale Chemieproduktion.

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

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

Strategische Ziele für das LTI 2022 (2022 – 2025)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	4,0 %	1,8 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	11.411	7.858	0,0 %
Wir reduzieren die CO ₂ -Emissionen um 25 % bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2018)	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	18,7 – 19,7	17,0	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2024 lag das Absatzwachstum der BASF (1,8 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (3,9 %, Stand 27.01.2025). 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 zweite Jahr der vierjährigen Performance-Periode 2023 – 2026 ergaben sich folgende Zielerreichungen in %:

Strategische Ziele für das LTI 2023 (2023 – 2026)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024 in %
Unser Absatz wächst stärker als die globale Chemieproduktion	(in %)	4,0 %	1,8 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen um 3 % bis 5 % pro Jahr	(in Millionen €)	8.840	7.858	0,0 %
Wir reduzieren die CO ₂ -Emissionen um 25 % bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2018)	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	18,7 – 19,7	17,0	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			66,7 %

^a Im Jahr 2024 lag das Absatzwachstum der BASF (1,8 %) unter dem Wachstum der globalen Chemieproduktion (3,9 %, Stand 27.01.2025). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn der Absatz von BASF um 0,1 %-Punkte stärker gewachsen wäre als die globale Chemieproduktion.

LTI-Plan 2024: Für das erste Jahr der vierjährigen Performance-Periode 2024 – 2027 ergaben sich folgende Zielerreichungen in %:

Strategische Ziele für das LTI 2024 (2024 – 2027)

		Ziel-/ Vergleichsgröße 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024 in %
Wir erzielen einen ROCE oberhalb des Kapitalkostensatzes	(in %)	11,0 %	5,1 %	0,0 % ^a
Wir steigern unser EBITDA vor Sondereinflüssen im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe	(in % vs. Vorjahr)	-2,6 %	-1,9 %	107,0 % ^d
Wir reduzieren die CO ₂ -Emissionen um 25 % bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2018)	(in Mio. t CO ₂ -Äquivalente)	18,7 – 19,7	17,0	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	(in %)			102,3 %

^a Für das Jahr 2024 wurden die strategischen Ziele des LTI-Plans an das neue mittelfristige Steuerungskonzept der BASF angepasst. Der ROCE ist als strategisches Ziel neuer Bestandteil des LTI 2024 (2024 – 2027). Für die Ermittlung der Zielerreichung gilt die gleiche ROCE-Kurve wie für das STI für den Vorstand.

^d Für das Jahr 2024 wurde die Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen gegenüber einer Vergleichsgruppe neuer Bestandteil des LTI. Im Zeitraum Q4 2023 bis Q3 2024 liegt der Rückgang des EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF-Gruppe bei -1,9 % gegenüber dem Vorjahresvergleichszeitraum. Damit war der Rückgang um 0,7 %-Punkte geringer als der Rückgang des EBITDA vor Sondereinflüssen der Vergleichsgruppe in den entsprechenden Vergleichszeiträumen (-2,6 %, Stand 28. Januar 2025). Das Ziel wäre zu 100 % erreicht, wenn die Veränderung des EBITDA vor Sondereinflüssen der BASF dem Niveau (+/- 0,0 %-Punkte) der Vergleichsgruppe entsprochen hätte.

Die festgestellten Zielerreichungsgrade werden für das Jahr 2024 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) Plan 2021 (2021 – 2024)

Die vierjährige Performance-Periode des LTI 2021 (2021 – 2024) wurde am 31.12.2024 beendet. Das LTI 2021 (2021 – 2024) ist somit vollständig erdient und gelangt im Mai 2025 zur Auszahlung. Die Zielerreichung über die gesamte Performance-Periode 2021 bis 2024 ergibt sich wie folgt:

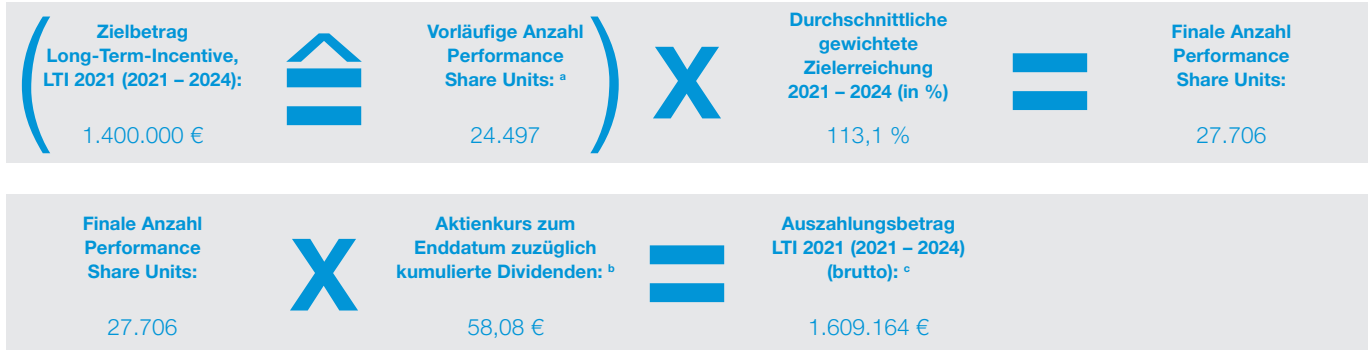
LTI 2021 (2021 – 2024)

	2021	2022	2023	2024	o Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Wachstum	200,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %
Strategisches Ziel 2:					
Profitabilität	200,0 %	200,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Strategisches Ziel 3:					
Nachhaltigkeit	156,7 %	200,0 %	200,0 %	200,0 %	189,2 %
Gewichtete Zielerreichung	185,6 %	133,3 %	66,7 %	66,7 %	113,1 %

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages wird die im Jahr 2021 zugeteilte vorläufige Anzahl an Performance Share Units (PSUs) mit dem durchschnittlichen gewichteten Zielerreichungsgrad multipliziert. Die so ermittelte finale Anzahl an PSUs wird mit dem durch-

schnittlichen 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.

Daraus errechnet sich der Auszahlungsbetrag des LTI 2021 (2021 – 2024) für ein im Jahr 2021 ganzjährig tätiges Mitglied des Vorstands wie folgt:



^a Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten Performance Share Units wurde durch Division des Zielbetrages 2021 durch den durchschnittlichen BASF-Aktienkurs im vierten Quartal 2020 (57,15 €) ermittelt.
^b Durchschnittlicher BASF-Aktienkurs im vierten Quartal 2024 (44,58 €) zuzüglich der kumuliert in den Geschäftsjahren 2021 bis 2024 an die Aktionäre ausgezahlten Dividenden (2021: 3,30 € + 2022: 3,40 € + 2023: 3,40 € + 2024: 3,40 € = 13,50 €) = 58,08 €.
^c Dieser Betrag gilt für ein im Zuteilungsjahr 2021 ganzjährig tätiges Mitglied des Vorstands. Für einen im Jahr 2021 ganzjährig tätigen Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für einen im Jahr 2021 ganzjährig tätigen stellvertretenden Vorsitzenden der 1,33 fache Betrag.

Die zulässige Maximalvergütung für das LTI 2021 (2021 – 2024) von 200 % des Zielbetrages, somit maximal 2.800.000 €, wurde nicht erreicht bzw. überschritten.

Die Auszahlung des LTI 2021 (2021 – 2024) erfolgt im Mai 2025.

Strategische Ziele und Zielerreichungsgrade der laufenden LTI-Pläne:

LTI 2022 (2022 – 2025)

	2022	2023	2024	2025	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Absatzwachstum oberhalb der globalen Chemieproduktion	0,0 %	0,0 %	0,0 %	–	0,0 %
Strategisches Ziel 2:					
Jährliche Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen	170,0 %	0,0 %	0,0 %	–	56,7 %
Strategisches Ziel 3:					
CO ₂ Reduzierung	186,7 %	200,0 %	200,0 %	–	195,6 %
Gewichtete Zielerreichung	118,9 %	66,7 %	66,7 %	–	84,1 %

LTI 2023 (2023 – 2026)

	2023	2024	2025	2026	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
Absatzwachstum oberhalb der globalen Chemieproduktion	0,0 %	0,0 %	–	–	0,0 %
Strategisches Ziel 2:					
Jährliche Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen	0,0 %	0,0 %	–	–	0,0 %
Strategisches Ziel 3:					
CO ₂ Reduzierung	200 %	200,0 %	–	–	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	66,7 %	66,7 %	–	–	66,7 %

LTI 2024 (2024 – 2027)

	2024	2025	2026	2027	Ø Ziel- erreichung
Strategisches Ziel 1:					
ROCE vs. Kapitalkostensatz	0,0 %	–	–	–	0,0 %
Strategisches Ziel 2:					
Steigerung des EBITDA vor Sondereinflüssen gegenüber einer Vergleichsgruppe	107,0 %	–	–	–	107,0 %
Strategisches Ziel 3:					
CO ₂ Reduzierung	200,0 %	–	–	–	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung	102,3 %	–	–	–	102,3 %

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024

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 das Short-Term-Incentive (STI) für das Jahr 2024 der Ertragslage des Jahres 2024 gegenübersteht. Aus diesem Grund verwenden wir für alle unter „gewährte Vergütung“ ausgewiesenen Vergütungsbestandteile die erdienungsorientierte Sichtweise.

In der nachfolgenden Tabelle werden für die im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands die tatsächlich in dem Berichtsjahr ausge-

zahlten fixen Vergütungsbestandteile (Festvergütung, Nebenleistungen sowie gegebenenfalls Pensionszuschüsse) berichtet. Ferner werden die variablen Vergütungsbestandteile Short-Term-Incentive 2024 und Long-Term-Incentive 2021 (2021 – 2024) ausgewiesen, die im direkten zeitlichen Bezug zur Leistung des Vorstands und des Unternehmens im Berichtsjahr stehen (erdienungsorientierte Sichtweise). Die Auszahlung aller variablen Vergütungsbestandteile erfolgt im Mai 2025.

Die Werte für die im Jahr 2024 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.

Die festgelegte Maximalvergütung wurde im Jahr 2024 bei keinem Mitglied des Vorstands überschritten.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Dr. Markus Kamieth Vorsitzender des Vorstands seit 25.04.2024				Dr. Martin Bruder Müller Vorsitzender des Vorstands bis 25.04.2024			
	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	1.844	38 %	1.574	48 %	660	15 %	1.652	32 %
Festvergütung	1.683 ^a	35 %	800 ^a	24 %	644	14 %	1.600	31 %
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	30	1 %	41	1 %	16	1 %	52	1 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	83	2 %	–	–	–	–	–	–
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	48	1 %	733	22 %	–	–	–	–
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	2.958	62 %	1.727	52 %	3.725	85 %	3.453	68 %
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2024	1.349	28 %	–	–	507	12 %	–	–
Short-Term-Incentive 2023	–	–	363	11 %	–	–	725	14 %
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2021 (2021 – 2024)	1.609	34 %	–	–	3.218	73 %	–	–
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	–	–	1.364	41 %	–	–	2.728	53 %
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	4.802	100 %	3.301	100 %	4.385	100 %	5.105	100 %
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	505	–	500	–	192	–	1.000	–
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	5.307	–	3.801	–	4.577	–	6.105	–

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

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Dr. Dirk Elvermann Mitglied des Vorstands seit 27.04.2023				Michael Heinz Mitglied des Vorstands seit 06.05.2011			
	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	1.183	60 %	666	73 %	1.447	38 %	1.309	43 %
Festvergütung	1.000	50 %	540	59 %	1.000 ^a	26 %	800 ^a	26 %
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	58	3 %	34	4 %	23	1 %	46	2 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	125	6 %	92	10 %	125	3 %	–	–
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	–	–	–	–	299	8 %	463	15 %
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	800	40 %	247	27 %	2.409	62 %	1.727	57 %
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2024	800	40 %	–	–	800	21 %	–	–
Short-Term-Incentive 2023	–	–	247	27 %	–	–	363	12 %
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2021 (2021 – 2024)	–	–	–	–	1.609	42 %	–	–
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	–	–	–	–	–	–	1.364	45 %
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	1.983	100 %	913	100 %	3.856	100 %	3.036	100 %
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	300	–	339	–	300	–	500	–
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	2.283	–	1.252	–	4.156	–	3.536	–

^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 €

	Anup Kothari Mitglied des Vorstands seit 01.03.2024				Dr. Stephan Kothrade Mitglied des Vorstands seit 01.03.2023			
	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	1.199	64 %	–	–	1.400	64 %	773	72 %
Festvergütung	833	45 %	–	–	1.000 ^a	45 %	667	62 %
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	33	2 %	–	–	49	2 %	76	7 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	83	4 %	–	–	86	4 %	30	3 %
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	–	–	–	–	265	12 %	–	–
Sonstige Leistungen	250 ^b	13 %	–	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	669	36 %	–	–	800	36 %	304	28 %
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2024	669	36 %	–	–	800	36 %	–	–
Short-Term-Incentive 2023	–	–	–	–	–	–	304	28 %
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2021 (2021 – 2024)	–	–	–	–	–	–	–	–
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	1.868	100 %	–	–	2.200	100 %	1.077	100 %
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	–	–	–	–	300	–	417	–
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	1.868	–	–	–	2.500	–	1.494	–

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

^b Anup Kothari hat sich für den Pensionszuschuss für die private Altersversorgung (Pension Allowance) entschieden.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Dr. Melanie Maas-Brunner Mitglied des Vorstands bis 31.01.2024				Dr. Katja Scharpwinkel Mitglied des Vorstands seit 01.02.2024			
	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	87	5 %	853	70 %	954	57 %	-	-
Festvergütung	83	5 %	800	66 %	917	54 %	-	-
Nebenleistungen								
Regelmäßige Nebenleistungen	4	0 %	53	4 %	37	2 %	-	-
Anlassbezogene Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Leistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	1.541	95 %	363	30 %	732	43 %	-	-
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term-Incentive 2024	68	4 %	-	-	732	43 %	-	-
Short-Term-Incentive 2023	-	-	363	30 %	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung								
Long-Term-Incentive 2021 (2021 – 2024)	1.473	91 %	-	-	-	-	-	-
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	1.628	100 %	1.216	100 %	1.686	100 %	-	-
Ergänzende Angabe								
Altersversorgungsbeitrag	25	-	500	-	275	-	-	-
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	1.653	-	1.716	-	1.961	-	-	-

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Jahr 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands

Tausend €

	Dr. Hans-Ulrich Engel Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands bis 27.04.2023				Saori Dubourg Mitglied des Vorstands bis 28.02.2023			
	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)	2024 (absolut)	2024 (relativ)	2023 (absolut)	2023 (relativ)
Summe Festvergütung, Nebenleistungen und sonstige Leistungen für das Geschäftsjahr	-	-	3.059	61 %	-	-	7.644	84 %
Festvergütung	-	-	350	7 %	-	-	133	1 %
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Regelmäßige Nebenleistungen	-	-	20	1 %	-	-	11	0 %
Anlassbezogene Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Delegierungsbedingte Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Leistungen	-	-	2.689 ^a	53 %	-	-	7.500 ^b	83 %
Summe variable Vergütung für das Geschäftsjahr	-	-	1.969	39 %	-	-	1.423	16 %
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Short-Term-Incentive 2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Short-Term-Incentive 2023	-	-	155	3 %	-	-	59	1 %
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Long-Term-Incentive 2021 (2021 – 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
Long-Term-Incentive 2020 (2020 – 2023)	-	-	1.814	36 %	-	-	1.364	15 %
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	-	-	5.028	100 %	-	-	9.067	100 %
Ergänzende Angabe	-	-	-	-	-	-	-	-
Altersversorgungsbeitrag	-	-	- ^c	-	-	-	83	-
Gesamtvergütung (zuzüglich Altersversorgungsbeitrag)	-	-	5.028	-	-	-	9.150	-

^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 Beraterätigkeiten für die Beteiligung der Gesellschaft an der Wintershall Dea AG über seine aktive Vorstandszeit hinaus ein Honorar in Höhe von 162 Tausend €.

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

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

Für die seit 2014 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-Opti-

onsprogramm, BOP). Für die vor 2014 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands belief sich die Gesamtsumme der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Jahr 2024 auf 8,4 Millionen € (Vorjahr: 8,0 Millionen €).

Gewährte und geschuldete Vergütung von nach dem 31. Dezember 2014 ausgeschiedenen früheren Mitgliedern des Vorstands ^a

Tausend €

	Dr. Martin Bruder Müller Vorsitzender des Vorstands bis 25.04.2024		Hans Ulrich Engel Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands bis 27.04.2023		Saori Dubourg Mitglied des Vorstands bis 28.02.2023	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Feste Vergütung (Anteil)	100 %	0 %	19 %	100 %	0 %	0 %
Altersversorgung	469	–	504	370	–	–
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	–	–
Variable Vergütung (Anteil)	0 %	0 %	81 %	0 %	100 %	0 %
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	2.140 ^b	–	1.609 ^b	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	469	0	2.644	370	1.609	0

Tausend €

	Wayne T. Smith Mitglied des Vorstands bis 31.05.2021		Dr. Kurt Bock Vorsitzender des Vorstands bis 04.05.2018	
	2024	2023	2024	2023
Feste Vergütung (Anteil)	22 %	13 %	100 %	100 %
Altersversorgung	211	209	1.045	1.006
Sonstige Leistungen	–	–	–	–
Variable Vergütung (Anteil)	78 %	87 %	0 %	0 %
Mehrfährige variable Vergütung	767 ^b	1.380 ^c	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	978	1.589	1.045	1.006

Tausend €

	Margret Suckale Mitglied des Vorstands bis 12.05.2017		Dr. Andreas Kreimeyer Mitglied des Vorstands bis 30.04.2015	
	2024	2023	2024	2023
Feste Vergütung (Anteil)	100 %	100 %	100 %	100 %
Altersversorgung	188	210	684	659
Sonstige Leistungen	–	–	–	–
Variable Vergütung (Anteil)	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	188	210	684	659

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

^b Der im Jahr 2021 ggf. zeitanteilig zugeteilte LTI 2021 (2021 – 2024) kommt nach Ende der vierjährigen Performance-Periode im Mai 2025 zur Auszahlung.

^c Der im Jahr 2020 zugeteilte LTI 2020 (2020 – 2023) kam nach Ende der vierjährigen Performance-Periode im Mai 2024 zur Auszahlung.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

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 mittelt.

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.

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 2024 erworbenen Versorgungsansprüche nach IFRS (jeweils Stand 31. Dezember).

Altersversorgung (nach IFRS)

Tausend €

	Kumulierter Anwartschaftsbarwert am 31.12.2024	Kumulierter Anwartschaftsbarwert am 31.12.2023
Dr. Martin Brudermüller (Vorsitzender des Vorstands bis 25.04.2024)	13.723	16.542
Dr. Dirk Elvermann (Mitglied des Vorstands seit 27.04.2023)	2.280	1.921
Michael Heinz (Mitglied des Vorstands seit 06.05.2011)	13.296	13.755
Dr. Markus Kamieth (Vorsitzender des Vorstands seit 25.04.2024)	6.800	6.045
Dr. Stephan Kothrade (Mitglied des Vorstands seit 01.03.2023)	4.293	4.149
Dr. Melanie Maas-Brunner (Mitglied des Vorstands bis 31.01.2024)	4.030	3.930
Dr. Katja Scharpwinkel (Mitglied des Vorstands seit 01.02.2024)	1.712	–
Gesamt	46.134	46.342^a

^a Unter Berücksichtigung der kumulierten Anwartschaftsbarwerte für die im Jahr 2023 ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Hans-Ulrich Engel und Saori Dubourg betrug die Gesamtsumme im Jahr 2023 insgesamt 63.735 Tausend €.

Anup Kothari (Mitglied des Vorstands seit 01.03.2024) hat sich für den Pensionszuschuss für die private Altersversorgung (Pension Allowance) entschieden.

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 (Outperformance), 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 2024 im Konzernabschluss und Anhang, Note 28 „Aktienkursbasierte Vergütungsprogramme und BASF-Aktienprogramm“](#)

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.

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: 75.000 €^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 ab dem Jahr 2024 75.000 € (bisher: 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 2024 betrug die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats ca. 3,4 Millionen € (2023: 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 2024 Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, erhalten.

» Mehr zum Aktienbesitz von Mitgliedern des Aufsichtsrats im BASF-Bericht 2024, Corporate-Governance-Bericht, Aktienbesitz von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats

Tausend €

Im Geschäftsjahr 2024 tätige Mitglieder des Aufsichtsrats	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Dr. Kurt Bock, Vorsitzender ^a	500,0	500,0	41,7	50,0	541,7	550,0
Professor Dr. Stefan Asenkerschbaumer, stellvertretender Vorsitzender seit Februar 2023 ^b	300,0	291,7	33,3	25,0	333,3	316,7
Sinitscha Horvat, stellvertretender Vorsitzender ^c	300,0	300,0	25,0	25,0	325,0	325,0
Prof. Dr. Thomas Carell ^d	200,0	200,0	8,3	–	208,3	200,0
Dame Alison Carnwath DBE ^e	66,7	200,0	54,2	112,5	120,8	312,5
Liming Chen	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Tatjana Diether ^f	200,0	200,0	87,5	62,5	287,5	262,5
Alessandra Genco ^g	200,0	200,0	137,5	50,0	337,5	250,0
André Matta ^h	200,0	200,0	8,3	–	208,3	200,0
Natalie Mühlenfeld	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Michael Vassiliadis ⁱ	200,0	200,0	100,0	75,0	300,0	275,0
Tamara Weinert ^j	133,3	–	50,0	–	183,3	–
Peter Zaman	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Summe gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr im Sinne des § 162 AktG	2.900,0	2.891,7	545,8	400,0	3.445,8	3.291,7

a Vorsitzender des Personalausschusses bis 25.04.2024, Mitglied des Personalausschusses seit 25.04.2024 und Vorsitzender des Strategieausschusses
b Mitglied des Personalausschusses bis 25.04.2024, Vorsitzender des Personalausschusses seit 25.04.2024 und Mitglied des Strategieausschusses
c Mitglied des Personal- und des Strategieausschusses
d Mitglied des Personalausschusses seit 25.04.2024
e Mitglied des Aufsichtsrats, Vorsitzende des Prüfungsausschusses und Mitglied des Strategieausschusses bis 25.04.2024

f Mitglied des Prüfungsausschusses, Mitglied des Personalausschusses seit 25.04.2024, Mitglied des Strategieausschusses bis 25.04.2024
g Mitglied des Prüfungsausschusses bis 25.04.2024, Vorsitzende des Prüfungsausschusses seit 25.04.2024 und Mitglied des Strategieausschusses
h Mitglied des Strategieausschusses seit 25.04.2024
i Mitglied des Personal-, des Prüfungs- und des Strategieausschusses
j Mitglied des Aufsichtsrats und Mitglied des Prüfungsausschusses seit 25.04.2024

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.

Ab dem Jahr 2024 sind neben dem ROCE zusätzlich das EBITDA vor Sondereinflüssen und der Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit der BASF-Gruppe weitere maßgebliche Kennziffern für die einjährige variable Vergütung des Vorstands. Alle drei Kennziffern gehen mit jeweils 25 % Gewichtung in die Berechnung des Short-Term-Incentive ein.

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

		2020	2021	2022	2023	2024
		2020 vs. 2019 in %	2021 vs. 2020 in %	2022 vs. 2021 in %	2023 vs. 2022 in %	2024 vs. 2023 in %
Ertragsentwicklung / Kennziffern						
Return on Capital Employed (ROCE)	Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr ^{a, b}	-77,9 %	694,1 %	-27,0 %	-55,0 %	13,3 %
	ROCE in % vs. Vorjahr ^a	(1,7 % vs. 7,7 %)	(13,5 % vs. 1,7 %)	(10,0 % vs. 13,7 %)	(4,5 % vs. 10,0 %)	(5,1 % vs. 4,5 %)
EBITDA vor Sondereinflüssen ^b	Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr					2,4 %
Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit ^b	Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr					-14,4 %
Jahresüberschuss der BASF SE ^c		1,2 %	-0,5 %	-2,0 %	93,1 %	-63,6 %

^a 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.
^b Ab dem 1. Januar 2024 geht der ROCE mit 25 % Gewichtung in die Berechnung des Short-Term-Incentives ein. Das EBITDA vor Sondereinflüssen und der Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit sowie nicht-finanzielle Ziele der BASF-Gruppe gehen ebenfalls mit jeweils 25 % in die STI-Berechnung ein.
^c Die Kennzahl Jahresüberschuss der BASF SE ist nicht relevant für die variable Vergütung des Vorstands und der Mitarbeitenden der BASF-Gruppe.

Vorstandsvergütung

Gegenwärtige Mitglieder						
Dr. Markus Kamieth (Vorsitzender seit 25.04.2024)		23,1 %	133,7 %	-23,2 %	12,3 %	45,5 %
Dr. Dirk Elvermann (seit 27.04.2023)		-	-	-	-	117,2 %
Michael Heinz (seit 06.05.2011)		-17,9 %	240,6 %	-22,6 %	6,1 %	27,0 %
Anup Kothari (seit 01.03.2024)		-	-	-	-	-
Dr. Stephan Kothrade (seit 01.03.2023)		-	-	-	-	104,3 %
Dr. Katja Scharpwinkel (seit 01.02.2024)		-	-	-	-	-
Ehemalige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Martin Bruder Müller (Vorsitzender bis 25.04.2024)		-18,4 %	218,8 %	-29,3 %	5,5 %	-14,1 %
Dr. Melanie Maas-Brunner (bis 31.01.2024)		-	-	-19,5 %	-43,7 %	33,9 %
Dr. Hans-Ulrich Engel (Stellv. Vorsitzender bis 27.04.2023)		-18,3 %	216,6 %	-29,1 %	54,2 %	-45,0 %
Saori Dubourg (bis 28.02.2023)		-6,2 %	134,3 %	-31,8 %	268,7 %	-82,4 %
Wayne T. Smith (bis 31.05.2021)		41,5 %	153,7 %	-88,5 %	136,5 %	-38,5 %
Sanjeev Gandhi (bis 31.12.2019)		-28,7 %	24,0 %	-80,0 %	-100,0 %	-
Dr. Kurt Bock (Vorsitzender bis 04.05.2018)		-0,3 %	52,6 %	-32,9 %	8,3 %	3,8 %
Margret Suckale (bis 12.05.2017)		0,6 %	1,1 %	5,5 %	8,8 %	-10,5 %
Dr. Andreas Kreimeyer (bis 30.04.2015)		1,6 %	1,1 %	5,2 %	8,6 %	3,8 %

Geschäftsjahr

	2020	2021	2022	2023	2024
	2020 vs. 2019 in %	2021 vs. 2020 in %	2022 vs. 2021 in %	2023 vs. 2022 in %	2024 vs. 2023 in %
Aufsichtsratsvergütung					
Gegenwärtige Mitglieder ^{a b}					
Dr. Kurt Bock (Vorsitzender seit 18.06.2020)	–	109,5 %	0,0 %	0,0 %	–1,5 %
Professor Dr. Stefan Asenkerschbaumer (seit 29.04.2022; Stellv. Vorsitzender seit Februar 2023)	–	–	–	87,6 %	5,3 %
Sinisha Horvat (Stellv. Vorsitzender seit 12.05.2017)	–13,8 %	16,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Prof. Dr. Thomas Carell (seit 03.05.2019)	27,5 %	17,6 %	0,0 %	0,0 %	4,2 %
Dame Alison Carnwath DBE (seit 02.05.2014 bis 25.04.2024)	–9,6 %	10,6 %	0,0 %	0,0 %	–61,3 %
Tatjana Diether (seit 04.05.2018)	–12,0 %	13,6 %	3,8 %	1,2 %	9,5 %
Alessandra Genco (seit 29.04.2022)	–	–	–	33,3 %	35,0 %
André Matta (seit 29.04.2022)	–	–	–	33,3 %	0,0 %
Natalie Mühlenfeld (seit 29.04.2022)	–	–	–	33,3 %	50,0 %
Liming Chen (seit 08.10.2020)	–	400,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Michael Vassiliadis (seit 01.08.2004)	–10,9 %	12,2 %	0,0 %	0,0 %	9,1 %
Peter Zaman (seit 29.04.2022)	–	–	–	33,3 %	0,0 %

a Enthält auch ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2024 zeitanteilige Aufsichtsratsvergütung bezogen haben.

b Für die im Geschäftsjahr 2024 neu in den Aufsichtsrat berufene Tamara Weinert wird eine prozentuale Veränderung erstmals im Vergütungsbericht 2025 ausgewiesen werden.

Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

Belegschaft BASF SE	–1,1 %	18,7 %	–0,9 %	–7,5 % ^c	0,0 %
---------------------	--------	--------	--------	---------------------	-------

c Aufgrund einer fehlerhaften Berechnung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung im Jahr 2023 wurde der im Vergütungsbericht 2023 als prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr 2022 ausgewiesene Prozentwert auf –7,5 % korrigiert (Vorjahresangabe: –0,9 %).

Weitere Informationen

Folgende Symbole verweisen auf weiterführende Informationen:

» Sie finden weiterführende Informationen im BASF-Bericht 2024

[] 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

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der BASF SE, Ludwigshafen am Rhein, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die mit „[]“ 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, Ludwigshafen am Rhein, 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 Aufsichts-

rat 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 bis zum 31. Dezember 2024 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 „[]“ 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.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der BASF SE, Ludwigshafen am Rhein, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 9./23. Dezember 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 19. März 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Kirsten Gräbner-Vogel

Wirtschaftsprüferin

Stefan Dorissen

Wirtschaftsprüfer