

# Vergütungsbericht

**Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und erläutert Struktur und Höhe der individuellen Vorstandseinkommen. Der Bericht enthält ferner Angaben zu Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind, sowie Angaben zur Vergütung des Aufsichtsrats.**

Die Darstellung der Vergütung des Vorstands umfasst die nach deutschem Handelsrecht, erweitert durch das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz (VorstOG) sowie durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), erforderlichen Angaben und richtet sich zudem nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017.

## Änderungen im Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2018

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 4. Mai 2018 wurde die vom Aufsichtsrat der BASF SE beschlossene Weiterentwicklung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2018 gebilligt.

Eine wesentliche Änderung betrifft die variable Vergütung, die entsprechend einer Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 7. Februar 2017 angepasst wurde. Das geänderte Vergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2018 Bestandteil der Vorstandsverträge. Die Änderungen umfassten im Einzelnen:

- Ab 2018 wurde die bis dahin geltende, auf das aktuelle und die beiden vorausgegangenen Jahre bezogene, jährliche variable Vergütung (Tantieme) durch einen Performance-Bonus mit mehrjähriger und zukunftsbezogener Bemessungsgrundlage ersetzt. Die Auszahlung eines Teils des Performance-Bonus erfolgt dabei nach Ende der vierjährigen Performance-Periode.
- Maßgebliche Kennzahl für den Unternehmenserfolg und die variable Vergütung war bis einschließlich 2017 die Gesamtkapitalrendite (GKR). Sie wird ab 2018 durch die Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return On Capital Employed<sup>1</sup>, ROCE) ersetzt und dient durchgängig für alle anderen Mitarbeitergruppen als maßgebliche Kennzahl für die variable Vergütung.
- Für den Fall wesentlicher Verstöße gegen zentrale Vorstandspflichten wurde eine vertragliche Rückforderungsklausel für variable Vergütungen (Claw-back-Klausel) eingeführt.
- Das Alter für den Bezug der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder (Performance-Pension Vorstand) wurde für neu in den Vorstand berufene Mitglieder von 60 auf 63 Jahre angehoben.
- Im Rahmen der Performance-Pension Vorstand wurde ein Wahlrecht zwischen der Zahlung der erdienten Versorgungsansprüche in Form einer lebenslangen Altersrente oder eines Einmalbetrags eingeführt (Kapitalwahlrecht).

## Grundsätze und Systematik

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Ihre Ausgestaltung soll einen Anreiz für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg schaffen und eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg der BASF-Gruppe sicherstellen. Die externe und interne Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von einem unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft. Weltweit tätige Unternehmen aus Europa dienen dabei als externe Referenz. Beim internen Vergleich wird insbesondere die Vergütung des Kreises der Senior Executives sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung des Vorstands werden auf Vorschlag des Personalausschusses durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2016 einen unabhängigen externen Vergütungsberater mit der Durchführung einer Angemessenheitsprüfung beauftragt. Die Ergebnisse der Angemessenheitsprüfung zeigten seinerzeit eine Positionierung der BASF-Vorstandsvergütung unterhalb der Vergleichsgruppe. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat im Dezember 2016 entschieden, die Vergütung des Vorstands mit Wirkung vom 1. Januar 2017 anzupassen. Der Erhöhungsbetrag wurde so festgelegt, dass die BASF-Vorstandsvergütung ab 2017 wettbewerbsfähig in der Vergleichsgruppe positioniert ist. Mit der Einführung des neuen Systems der Vorstandsvergütung zum 1. Januar 2018 blieben die Zielvergütung und die Maximalvergütung unverändert.

[Mehr zum Aufsichtsrat und zu seinen Ausschüssen auf Seite 144 und ab Seite 162](#)

<sup>1</sup> Dies entspricht der Rendite auf das eingesetzte Kapital wie in der Einladung zur Hauptversammlung 2018 beschrieben.

## Die Vergütungskomponenten im Einzelnen

### 1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in gleichen Raten ausbezahlt wird. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die jährliche Festvergütung für ein ordentliches Mitglied des Vorstands beträgt derzeit 800.000 €. Der Vorsitzende des Vorstands erhält als Festvergütung den doppelten Betrag und der stellvertretende Vorsitzende des Vorstands den 1,33-fachen Betrag der Festvergütung eines ordentlichen Mitglieds des Vorstands.

### 2. Performance-Bonus

#### Performance-Bonus

- Vierjährige, zukunftsgerichtete Performance-Periode
- Das Erreichen der vereinbarten operativen sowie mittelfristigen strategischen Ziele und der ROCE der BASF-Gruppe bestimmen die Höhe des Performance-Bonus.
- 50 % des nach dem ersten Jahr ermittelten Performance-Bonus werden für weitere drei Jahre aufgeschoben und erst am Ende der vierjährigen Performance-Periode in Abhängigkeit vom Erreichen der strategischen Ziele ausgezahlt.
- Der Performance-Bonus bei Erreichen des Ziel-ROCE und einer Zielerreichung von 100 % entspricht dem Doppelten der Festvergütung (Zielbetrag).

Die bis einschließlich 2017 geltende jährliche variable Vergütung wurde ab 2018 durch einen auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten, zukunftsbezogenen Performance-Bonus mit dreijähriger Aufschubkomponente ersetzt. Der Performance-Bonus basiert auf der Leistung des Gesamtvorstands und der Höhe der Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE) der BASF-Gruppe. Der Ziel-ROCE für die variable Vergütung liegt einen Prozentpunkt oberhalb des für das jeweilige

## Vergütungskomponenten im Überblick

### 1. Festvergütung

Jährlicher Betrag	800.000 € <sup>1</sup>
Auszahlung	In gleichen Raten

### 2. Performance-Bonus

Jährlicher Zielbetrag	1.600.000 € <sup>1</sup>
Höchstbetrag (Cap)	2.500.000 € <sup>1</sup>
Auszahlung	Performance-Bonus, Teil 1, nach der Hauptversammlung für das abgelaufene Geschäftsjahr Performance-Bonus, Teil 2, nach Ende der vierjährigen Performance-Periode

### 3. Langfristig orientiertes, aktienkursbasiertes Vergütungsprogramm

Der jährliche Gewährungsbetrag ist abhängig vom Marktwert der Optionsrechte zum Zeitpunkt der Gewährung und dem Umfang des Eigeninvestments	
Höchstbetrag (Cap)	3.750.000 € <sup>1,2</sup>
Auszahlung	Im Zeitraum von 4 bis 8 Jahren nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt

### 4. Nebenleistungen

Der jährliche Betrag entspricht dem Wert der Sachbezüge

### 5. Betriebliche Altersversorgung

Der jährliche Versorgungsaufwand entspricht dem bilanziellen Wert der im jeweiligen Geschäftsjahr erworbenen Versorgungsansprüche

<sup>1</sup> Beträge gelten für ein ordentliches Mitglied des Vorstands. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag.

<sup>2</sup> Voraussetzungen für das Erreichen des Höchstbetrags (Cap) sind ein maximales Eigeninvestment basierend auf dem Höchstbetrag des Performance-Bonus sowie das Erreichen der festgelegten Obergrenze für den Ausübungsgewinn für die gewährten Optionsrechte.

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 strategische Ziel, aus dem operativen Geschäft jährlich eine Rendite auf das eingesetzte Kapital zu erzielen, die deutlich über dem Kapitalkostensatz liegt, auch wenn sich im Zeitverlauf Kapitalstruktur und Zinsniveau verändern. Der Zielwert ist damit direkt an die Renditeerwartung der Kapitalgeber gebunden, auf die auch das Wertmanagement der BASF-Gruppe ausgerichtet ist.

[Mehr zur Ermittlung des Kapitalkostensatzes im Kapitel Wertmanagement auf Seite 29](#)

Für jedes Geschäftsjahr hat ein Mitglied des Vorstands Anspruch auf einen Performance-Bonus mit vierjähriger Performance-Periode. Nach dem ersten Jahr dieser vierjährigen Performance-Periode wird der Performance-Bonus basierend auf der Erreichung operativer Ziele (Operativer Performance-Faktor, OPF) und strategischer Ziele (Strategischer Performance-Faktor, SPF) sowie der Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE-Faktor) ermittelt (Performance-Bonus (brutto)). 50% des Betrags werden nach der Hauptversammlung im Folgejahr ausgezahlt (Performance-Bonus, Teil 1).

Die übrigen 50% werden für drei weitere Jahre aufgeschoben und nicht ausgezahlt (Aufschubkomponente). Der endgültige Betrag der Aufschubkomponente wird abhängig vom Grad der Erreichung strategischer Ziele innerhalb der vierjährigen Performance-Periode (Strategischer Performance-Faktor, SPF) ermittelt und im Jahr nach Beendigung dieser vierjährigen Performance-Periode nach der Hauptversammlung ausgezahlt (Performance-Bonus, Teil 2).

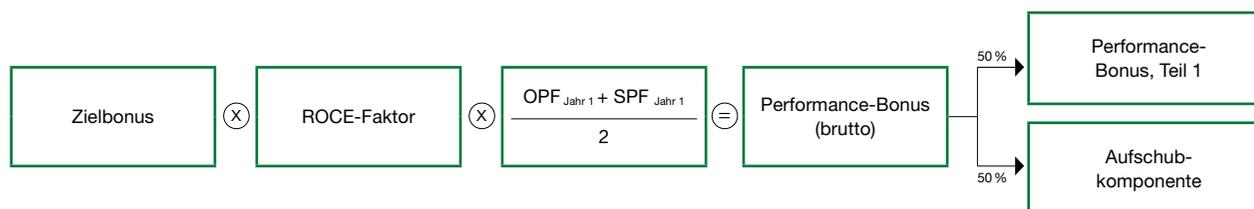
### Zielvereinbarung und Beurteilung

#### Zielvereinbarung

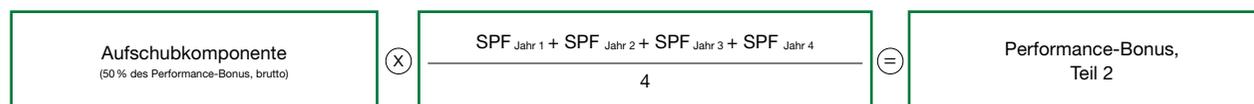
Zur Bewertung der nachhaltigen Leistung des Vorstands trifft der Aufsichtsrat mit dem Gesamtvorstand jährlich eine Zielvereinbarung. Die Zielvereinbarung enthält:

- Einjährige operative Ziele, vor allem Ertrags-, Finanz-, Investitions- und operative Exzellenz-Ziele. Hierzu zählen zum Beispiel EBIT vor Sondereinflüssen, EBIT nach Kapitalkosten, Investitionen und Operative Exzellenz.
- Mehrjährige strategische Ziele, welche die Weiterentwicklung der BASF betreffen, vor allem Ziele für Wachstum, Portfoliooptimierung, Investitions- und F&E-Strategie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und die BASF-Unternehmenswerte.

#### Schematische Darstellung Performance-Bonus, Teil 1



#### Schematische Darstellung Performance-Bonus, Teil 2



Die Zielvereinbarung des Vorstands enthält operative und strategische Ziele. Die operativen Ziele (vor allem Ertrags-, Finanz-, Investitions- und operative Exzellenz-Ziele) bilden die kurzfristige finanzielle Leistung des Unternehmens ab. Die strategischen Ziele betreffen die mittel- und langfristige Weiterentwicklung der BASF auf Basis der Unternehmensstrategie. Sie umfassen Ziele für Wachstum, Portfoliooptimierung, Investitions- und F&E-Strategie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und die BASF-Unternehmenswerte.

Die Erreichung operativer und strategischer Ziele wird separat beurteilt. Die Höhe des Performance-Bonus berücksichtigt damit die Leistung des Vorstands sowohl für den kurzfristigen als auch den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

### Ermittlung der Performance-Faktoren

Auf Grundlage der vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichung wird jeweils ein Operativer Performance-Faktor und ein Strategischer Performance-Faktor zwischen 0 und 1,5 ermittelt. Bei einer Zielerreichung von 100 % entspricht der Performance-Faktor dem Wert 1,0. Der maximale Performance-Faktor von 1,5 gilt ab einer Zielerreichung von 125 %, bei einer Zielerreichung von 50 % oder weniger beträgt der Performance-Faktor 0.

#### Zielerreichung und Performance-Faktor

Zielerreichung	≤ 50 %	75 %	100 %	≥ 125 %
Performance-Faktor	0	0,5	1,0	1,5

Zwischenwerte werden durch Interpolation ermittelt

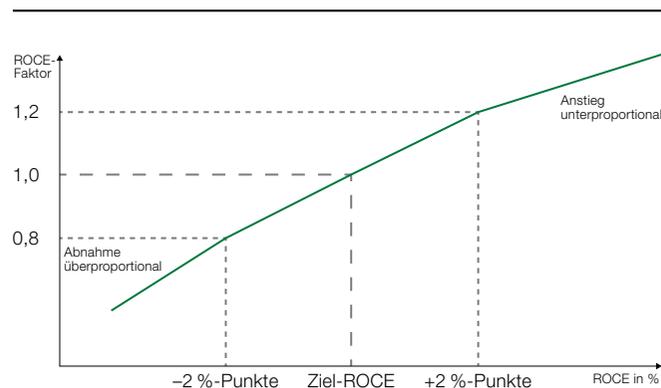
### Ermittlung des ROCE-Faktors

Der ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres dient bei der Ermittlung des Performance-Bonus als maßgebliche Kennzahl für den Unternehmenserfolg. Der ROCE setzt das Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT) der Segmente ins Verhältnis zum durchschnittlichen operativen Vermögen der Segmente<sup>1</sup>, zuzüglich darin nicht enthaltener Kunden- und Lieferantenfinanzierungen.

[Mehr zum operativen Vermögen im Kapitel Wertmanagement auf Seite 29](#)

Jedem maßgeblichen ROCE-Wert ist ein ROCE-Faktor zugeordnet. Ab zwei Prozentpunkten unterhalb des Ziel-ROCE nimmt der ROCE-Faktor überproportional ab. Der Anstieg des ROCE-Faktors verläuft ab zwei Prozentpunkten oberhalb des Ziel-ROCE unterproportional.

### ROCE-Faktor



Der ROCE-Faktor beträgt 1,0, wenn der im Geschäftsjahr erzielte ROCE einen Prozentpunkt über dem gewichteten Kapitalkostensatz (basierend auf dem Weighted Average Cost of Capital, WACC, gemäß dem Capital Asset Pricing Model) für das jeweilige Geschäftsjahr liegt, das heißt eine entsprechende Prämie auf die Kapitalkosten erwirtschaftet wurde. Negative und positive Sondereinflüsse aus Akquisitionen und Devestitionen (zum Beispiel Integrationskosten im Zusammenhang mit Akquisitionen sowie Gewinne oder Verluste aus der Veräußerung von Geschäften) werden bei der Berechnung des ROCE bereinigt, soweit diese einen Korridor von +/- 1 % der durchschnittlichen Kapitalkostenbasis überschreiten. Eine Bereinigung des ROCE (in den ersten zwölf Monaten nach „Closing“) findet damit nur bei außergewöhnlich hohen Sondereinflüssen aus Akquisitionen und Devestitionen statt.

Der Performance-Bonus bei Erreichen des Ziel-ROCE und einer Zielerreichung von 100 % entspricht dem Doppelten der Festvergütung (Zielbetrag).

Für den Performance-Bonus wird vom Aufsichtsrat ein Höchstbetrag festgelegt. Dieser Höchstbetrag liegt für ein ordentliches Mitglied des Vorstands (Performance-Bonus, Teil 1 und Performance-Bonus, Teil 2) in Summe bei derzeit 2.500.000 €. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt als Höchstbetrag der doppelte Wert, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Wert des für ein ordentliches Mitglied des Vorstands festgesetzten Höchstbetrags.

<sup>1</sup> Dies entspricht dem Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT) der Unternehmensbereiche beziehungsweise dem operativen Vermögen der Unternehmensbereiche wie in der Einladung zur Hauptversammlung 2018 beschrieben.

### Zielvereinbarung und Zielerreichung 2018

Die Höhe des Performance-Bonus (brutto) für 2018 wurde auf Basis der vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichung und des ROCE für das Geschäftsjahr 2018 ermittelt.

### Operativer Performance-Faktor (OPF<sub>2018</sub>):

Der Abgleich der operativen Zielvorgaben (siehe BASF-Bericht 2017, Seite 122) mit den erreichten Zielen ergab einen operativen Performance-Faktor (OPF<sub>2018</sub>) von 0,8:

- Ziele bei Umsatz und der Verbesserung der operativen Exzellenz wurden erfüllt.
- Investitionen erreichen 2018 nicht ganz die Zielgröße.
- EBIT vor Sondereinflüssen und EBIT nach Kapitalkosten liegen deutlich unter den Zielwerten. Bei Berücksichtigung des nicht fortgeführten Öl-und-Gas-Geschäfts wäre der Zielwert des EBIT vor Sondereinflüssen nur leicht unterschritten worden.

### Strategischer Performance-Faktor (SPF<sub>2018</sub>):

Die strategischen Zielvorgaben wurden im ersten Jahr nahezu erreicht, dies ergab einen strategischen Performance-Faktor (SPF<sub>2018</sub>) von 0,9:

- Die Ziele zur Portfoliooptimierung und die langfristigen Investitionsziele wurden übertroffen.
- Bei Digitalisierung und Nachhaltigkeit wurden die Ziele erfüllt.
- Beim Mengenwachstum und dem Umsatz mit innovativen Produkten wurden die Zielwerte deutlich unterschritten.

### ROCE-Faktor 2018:

Der für die Vergütung maßgebliche ROCE der BASF-Gruppe beträgt 2018 11,4%. Der Ziel-ROCE 2018 lag bei 11% bei unverändertem durchschnittlichem Kapitalkostensatz von 10%. Der ROCE-Faktor 2018 beträgt demnach 1,04.

### Performance-Bonus (brutto) für ein ganzjährig tätiges ordentliches Mitglied des Vorstands

Zielbetrag Performance-Bonus 2018 (2018–2021):	ROCE-Faktor 2018:	$\frac{\text{OPF}_{2018} + \text{SPF}_{2018}}{2}$	Ist-Betrag Performance-Bonus (brutto) 2018 (2018–2021):
1.600.000 €	1,04	$\frac{0,8 + 0,9}{2}$	1.414.400 €

### 3. Langfristig orientiertes, aktienkursbasiertes Vergütungsprogramm (Long-Term-Incentive- oder LTI-Programm)

#### LTI-Programm

- Absolute Erfolgshürde: Kurssteigerung der BASF-Aktie um mindestens 30% gegenüber dem jeweiligen Basiskurs für das LTI-Programm
- Relative Erfolgshürde: Outperformance der BASF-Aktie gegenüber dem MSCI World Chemicals Index und kein Kursverlust der BASF-Aktie gegenüber dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte
- Aktienhalteverpflichtung: Verpflichtendes Eigeninvestment in BASF-Aktien mit Halteverpflichtung in Höhe von 10% des Ist-Betrages des Performance-Bonus (brutto), zusätzlich freiwillig bis zu weiteren 20% des Ist-Betrages des Performance-Bonus (brutto)
- Laufzeit: 8 Jahre
- Erstmalige Ausübungsmöglichkeit: 4 Jahre nach Gewährung (Wartefrist)
- Maximaler Ausübungsgewinn (Cap): Fünffacher Betrag des Eigeninvestments

Für die Mitglieder des Vorstands besteht ein LTI-Programm, das mit wenigen Abweichungen auch allen übrigen Senior Executives der BASF-Gruppe angeboten wird. Für die Programmteilnahme muss jeder Teilnehmer ein Eigeninvestment in BASF-Aktien nachweisen und für eine festgelegte Frist für diese Zwecke halten (Haltefrist). Das Eigeninvestment kann maximal 30% des jeweiligen Perfor-

mance-Bonus (brutto) betragen. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, jährlich mit einem Mindesteigeninvestment in Höhe von 10% ihres jeweiligen Performance-Bonus (brutto) am LTI-Programm teilzunehmen (Aktienhalteverpflichtung). Dieses verpflichtende Eigeninvestment unterliegt einer Haltefrist von vier Jahren. Für ein weitergehendes freiwilliges Eigeninvestment von zusätzlich bis zu 20% des Performance-Bonus (brutto) gilt die allgemeine Haltefrist von zwei Jahren.

Für jede als Eigeninvestment in das LTI-Programm eingebrachte BASF-Aktie werden vier Optionsrechte gewährt. Nach einer vierjährigen Wartefrist können die Mitglieder des Vorstands während einer ebenfalls vierjährigen Ausübungsphase die gewährten Optionsrechte bei Erreichen der Erfolgshürden ausüben. Auch während der Ausübungsphase ist innerhalb bestimmter Sperrfristen (Closed Periods) eine Optionsausübung nicht möglich. Über Zeitpunkt und Umfang von Optionsausübungen entscheidet jedes Vorstandsmitglied individuell. 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), deren Werthaltigkeit sich an unterschiedlichen Erfolgszielen orientiert. Mindestens eine der beiden Voraussetzungen muss erfüllt sein, damit das Optionsrecht überhaupt ausgeübt werden kann:

- Erfolgshürde Teilrecht A: Kurssteigerung der BASF-Aktie um mindestens 30 % gegenüber dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte des jeweiligen LTI-Programms. Der Wert des Teilrechts A bemisst sich nach der Differenz zwischen dem Börsenkurs am jeweiligen Ausübungstag und dem Basiskurs bei Gewährung der Optionsrechte. Er ist auf 100 % des Basiskurses begrenzt (Cap). Der Basiskurs eines LTI-Programms entspricht jeweils dem mit dem Volumen gewichteten Durchschnittskurs (Volume-weighted Average) im elektronischen Handelssystem der deutschen Börse AG (Xetra) am ersten Handelstag nach der ordentlichen Hauptversammlung der BASF SE in dem Jahr, in dem das LTI-Programm gewährt wird. Für das 2018 gewährte LTI-Programm betrug dieser Basiskurs 85,45 € (2017: 87,84 €).
- 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 Gewährung der Optionsrechte. Der Wert des Teilrechts B ergibt sich aus der doppelten Outperformance der BASF-Aktie bei Ausübung, bezogen auf den Basiskurs. Er ist begrenzt auf den um den rechnerischen Nennbetrag der BASF-Aktie verminderten Börsenschlusskurs bei Ausübung.

Insgesamt ist der maximale Ausübungsgewinn (Cap) auf den fünf-fachen Betrag des Eigeninvestments begrenzt und kann maximal 3.750.000 € für ein ordentliches Mitglied des Vorstands betragen. Für den Vorsitzenden des Vorstands gilt der doppelte Betrag, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der 1,33-fache Betrag.

Aufgrund des mehrjährigen Ausübungszeitraums kann es in einem Jahr gegebenenfalls zur Kumulation von zugeflossenen Ausübungsgewinnen aus mehreren LTI-Programm Jahren kommen; ebenso kann es Jahre ohne Zufluss von Ausübungsgewinnen geben.

[↗ Mehr zum Aktienbesitz von Mitgliedern des Vorstands auf Seite 139](#)

[↗ Mehr zum LTI-Programm auf Seite 114 und ab Seite 263](#)

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

Die Mitglieder des Vorstands erhalten außer den vorgenannten Barvergütungen verschiedene Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen zählen Transferzulagen, Prämien für Unfallversicherung, Transportmittel und geldwerte Vorteile durch die Zurverfügungstellung von Sicherheitsmaßnahmen. Die gewährten Nebenleistungen unterliegen festen Regelungen und sind dadurch auch 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 Abs. 2 Satz 3 Aktiengesetz gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

#### 5. Betriebliche Altersversorgung

##### Performance-Pension Vorstand

- Bildung jährlicher Rentenbausteine, deren Höhe vom Unternehmenserfolg und der Leistung des Gesamtvorstands abhängt
- Versorgungsleistung: Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente
- Versorgungsfall: Erreichen der Altersgrenze von 60 (für Neueintritte in den Vorstand seit 2017 bei Erreichen der Altersgrenze von 63 Jahren), Invalidität oder Tod

Die betriebliche Altersversorgung sieht vor, dass im Rahmen der Versorgungszusagen, die dem Vorstand erteilt werden (Performance-Pension Vorstand), jährliche Rentenbausteine angesammelt werden, deren Höhe vom Unternehmenserfolg und der Leistung des Gesamtvorstands im jeweiligen Geschäftsjahr abhängt. Dabei entspricht die Systematik zur Bestimmung der Höhe der Versorgungsleistungen grundsätzlich derjenigen, die auch den Versorgungszusagen für die übrigen Senior Executives der BASF-Gruppe in Deutschland zugrunde liegt. Der im jeweiligen Geschäftsjahr zu erwerbende Pensionsanspruch (Rentenbaustein) setzt sich aus einem fixen und einem variablen Teil zusammen. Der fixe Teil ergibt sich durch Multiplikation der jährlichen Festvergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung mit einem Versorgungsfaktor von 32 % (fixe Versorgungsbezugsgröße).

Der variable Teil des Rentenbausteins ergibt sich durch Multiplikation der fixen Versorgungsbezugsgröße mit einem Performance-Faktor, der vom maßgeblichen ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres sowie den für den Performance-Bonus maßgeblichen Performance-Faktoren abhängt (variable Versorgungsbezugsgröße).

Der aus dem fixen und dem variablen Teil resultierende Betrag wird mittels versicherungsmathematischer Faktoren (Verrentungsfaktor) verrentet, also in einen Rentenbaustein (lebenslange Rente) umgerechnet. Der derzeit angewandte Verrentungsfaktor berücksichtigt einen Rechnungszins von 5 %, eine Sterbe-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenwahrscheinlichkeit gemäß Heubeck-Richttafeln 2005G (modifiziert) sowie eine angenommene Renten Anpassung (mindestens 1 % pro Jahr).

Die einzelnen in den jeweiligen Geschäftsjahren erworbenen Rentenbausteine werden aufsummiert und bestimmen im Versorgungsfall die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehende Versorgungsleistung.

Ab Eintritt des Versorgungsfalls wird diese Rente gezahlt. Der Versorgungsfall tritt ein bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des 60. Lebensjahres (für Vorstandsmitglieder mit Erstberufung in den Vorstand nach dem 1. Januar 2017 nach Vollendung des 63. Lebensjahres) oder aufgrund von Invalidität oder Tod. Die laufenden Rentenleistungen werden regelmäßig überprüft und um mindestens 1 % pro Jahr angepasst. Die Mitglieder des Vorstands haben ein Wahlrecht zwischen der Zahlung der verdienten Versorgungsansprüche in Form einer lebenslangen Altersrente oder eines Einmalbetrags. Die Höhe des Einmalbetrags errechnet sich durch Kapitalisierung der bis zum Ende der Dienstzeit als Vorstand erworbenen jährlichen Rentenanswartschaft.

Die Rentenbausteine umfassen auch eine Anwartschaft auf Hinterbliebenenleistungen. Im Falle des Todes eines aktiven oder ehemaligen Vorstandsmitglieds erhalten der hinterbliebene Ehegatte 60 %, jede Halbweise 10 %, eine Vollweise 33 %, zwei Vollweisen je 25 % sowie drei und mehr Vollweisen je 20 % der Versorgungsleistung, auf die das (ehemalige) Vorstandsmitglied Anspruch oder Anwartschaft hatte. Die Höchstgrenze für die Hinterbliebenenleistungen insgesamt beträgt 75 % der Vorstandspension. Übersteigen die Hinterbliebenenleistungen diese Höchstgrenze, werden sie verhältnismäßig gekürzt.

Wie grundsätzlich alle Mitarbeiter der BASF SE sind auch die Mitglieder des Vorstands Mitglied der BASF Pensionskasse VVaG. Beitragszahlung und Versorgungsleistungen bestimmen sich dabei nach deren Satzung und den allgemeinen Versicherungsbedingungen.

#### **Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Claw-back-Klausel)**

Für den Performance-Bonus und das LTI-Programm wurde zum 1. Januar 2018 für alle Vorstandsmitglieder eine Einbehalts- und Rückforderungsregelung eingeführt. Die Regelung ermöglicht bei schwerwiegenden Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen den Verhaltenskodex der BASF-Gruppe oder gegen die Sorgfaltspflicht im Rahmen der Leitung der Gesellschaft eine Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen sowie die Rückforderung von seit dem 1. Januar 2018 ausgezahlten variablen Vergütungen.

#### **Höhe der Gesamtvergütung**

In den Tabellen auf den Seiten 154 bis 156 sind die dem einzelnen Mitglied des Vorstands gewährten Zuwendungen, Zuflüsse und der Versorgungsaufwand nach Maßgabe der Empfehlungen der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 dargestellt.

Aufgrund der beschlossenen Veränderungen am System der Vorstandsvergütung erfolgt in diesem Vergütungsbericht eine Gegenüberstellung von gewährten Zuwendungen und Zuflüssen aus zwei verschiedenen Vorstandsvergütungssystemen. Das bis einschließlich 2017 geltende System der Vorstandsvergütung ist im Vergütungsbericht 2017 detailliert beschrieben. Die nachfolgende Gegenüberstellung fasst die Änderungen zusammen.

	Bis einschließlich 2017 gültiges System der Vorstandsvergütung	Neues System der Vorstandsvergütung ab 2018
Performance-Bonus/Jährliche variable Vergütung	<p><b>Jährliche variable Vergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Kennzahl für den Unternehmenserfolg ist die Gesamtkapitalrendite (GKR).</li> <li>– Maßgeblicher Performance-Faktor ist der Durchschnitt aus den Performance-Faktoren im aktuellen und in den beiden vorausgegangenen Geschäftsjahren.</li> <li>– Auszahlung in voller Höhe im Anschluss an die Hauptversammlung des Geschäftsjahres.</li> </ul>	<p><b>Performance-Bonus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Kennzahl für den Unternehmenserfolg ist die Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed, ROCE).</li> <li>– Maßgebliche Performance-Faktoren sind der Operative Performance-Faktor (OPF) des laufenden Geschäftsjahres und die Strategischen Performance-Faktoren (SPF) des laufenden Geschäftsjahres und der drei folgenden Geschäftsjahre.</li> <li>– Auszahlung zu 50 % im Anschluss an das laufende Geschäftsjahr und zu 50 % nach Ende der vierjährigen Performance-Periode</li> </ul>
Long-Term-Incentive Programm (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Langfristig orientiertes, aktienkursbasiertes Vergütungsprogramm</li> <li>– Verpflichtendes Eigeninvestment in Höhe von 10 % der jährlichen variablen Ist-Vergütung, bis zu weitere 20 % der jährlichen variablen Ist-Vergütung als freiwilliges Eigeninvestment möglich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine Änderung am Programm</li> <li>– Verpflichtendes Eigeninvestment in Höhe von 10 % basiert nun auf dem Performance-Bonus (brutto), bis zu weitere 20 % des Performance-Bonus (brutto) als freiwilliges Eigeninvestment möglich.</li> </ul>
Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der variable Teil des Rentenbausteins ergibt sich durch Multiplikation der fixen Versorgungsbezugsgröße mit einem Faktor, der von der maßgeblichen Gesamtkapitalrendite des jeweiligen Geschäftsjahres sowie dem für die jährliche variable Ist-Vergütung maßgeblichen Performance-Faktor abhängt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der variable Teil des Rentenbausteins ergibt sich durch Multiplikation der fixen Versorgungsbezugsgröße mit einem Faktor, der vom maßgeblichen ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres sowie den für den Performance-Bonus maßgeblichen Performance-Faktoren abhängt.</li> <li>– Das Alter für den Bezug der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder (Performance-Pension Vorstand) wurde für nach dem 1. Januar 2017 neu in den Vorstand berufene Mitglieder von 60 auf 63 Jahre angehoben.</li> <li>– Wahlrecht zwischen der Zahlung der verdienten Versorgungsansprüche in Form einer lebenslangen Altersrente oder eines Einmalbetrags.</li> </ul>
Einbehaltungs- und Rückforderungsklausel (Claw-back Klausel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einbehaltungs- und Rückforderungsregelung für den Performance-Bonus und das LTI-Programm</li> </ul>

### Gewährte Zuwendungen gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

In der Tabelle „Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK“ werden im Einzelnen aufgeführt: Festvergütung, Nebenleistungen, jährliche variable Zielvergütung beziehungsweise Performance-Bonus, LTI-Programm mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung sowie Versorgungsaufwand. Die einzelnen Vergütungselemente werden um Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen ergänzt.

Zudem befindet sich unterhalb der Tabelle „Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK“ aufgrund der nach § 314 (1) Nr. 6a Handelsgesetzbuch (HGB) in Verbindung mit dem Deutschen Rechnungslegungs Standard Nr. 17 (DRS 17) geforderten Angaben eine Überleitungsrechnung zu der auszuweisenden Gesamtvergütung.

## Gewährte Zuwendungen gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

Tausend €

	Dr. Martin Brudermüller Vorsitzender des Vorstands (seit 04.05.2018)				Dr. Hans-Ulrich Engel Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands (seit 04.05.2018)				Saori Dubourg Mitglied des Vorstands (seit 12.05.2017)				Sanjeev Gandhi			
	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Festvergütung	1.064	1.416	1.416	1.416	800	973	973	973	507	800	800	800	538 <sup>1</sup>	761 <sup>1</sup>	761 <sup>1</sup>	761 <sup>1</sup>
Nebenleistungen	46	136	136	136	59	112	112	112	37	58	58	58	2.079 <sup>2,3</sup>	1.637 <sup>2,3</sup>	1.637 <sup>2,3</sup>	1.637 <sup>2,3</sup>
<b>Summe</b>	<b>1.110</b>	<b>1.552</b>	<b>1.552</b>	<b>1.552</b>	<b>859</b>	<b>1.085</b>	<b>1.085</b>	<b>1.085</b>	<b>544</b>	<b>858</b>	<b>858</b>	<b>858</b>	<b>2.617</b>	<b>2.398</b>	<b>2.398</b>	<b>2.398</b>
Einjährige variable Zielvergütung	2.128	1.416	0	2.212	1.600	973	0	1.521	1.019	800	0	1.250	1.600	800	0	1.250
Jährliche variable Zielvergütung	2.128	–	–	–	1.600	–	–	–	1.019	–	–	–	1.600	–	–	–
50 % Performance-Bonus 2018 (2018–2021)	–	1.416	0	2.212	–	973	0	1.521	–	800	0	1.250	–	800	0	1.250
Mehrfährige variable Vergütung	483	2.303	0	5.832	363	1.640	0	4.243	53	1.130	0	2.596	121	1.467	0	3.972
50 % Performance-Bonus 2018 (2018–2021), Aufschubkomponente	–	1.416	0	2.212	–	973	0	1.521	–	800	0	1.250	–	800	0	1.250
LTI-Programm 2017 (2017–2025)	483	–	–	–	363	–	–	–	53	–	–	–	121	–	–	–
LTI-Programm 2018 (2018–2026)	–	887	0	3.620	–	667	0	2.722	–	330	0	1.346	–	667	0	2.722
<b>Summe</b>	<b>3.721</b>	<b>5.271</b>	<b>1.552</b>	<b>9.596</b>	<b>2.822</b>	<b>3.698</b>	<b>1.085</b>	<b>6.849</b>	<b>1.616</b>	<b>2.788</b>	<b>858</b>	<b>4.704</b>	<b>4.338</b>	<b>4.665</b>	<b>2.398</b>	<b>7.620</b>
Versorgungsaufwand	1.001	1.111	1.111	1.111	697	626	626	626	796	1.029	1.029	1.029	957	789	789	789
<b>Gesamtvergütung gemäß DCGK</b>	<b>4.722</b>	<b>6.382</b>	<b>2.663</b>	<b>10.707</b>	<b>3.519</b>	<b>4.324</b>	<b>1.711</b>	<b>7.475</b>	<b>2.412</b>	<b>3.817</b>	<b>1.887</b>	<b>5.733</b>	<b>5.295</b>	<b>5.454</b>	<b>3.187</b>	<b>8.409</b>
<b>Überleitung zu der Gesamtvergütung nach § 314 (1) Nr. 6a HGB in Verbindung mit DRS 17</b>																
abzüglich gewährte jährliche variable Zielvergütung	–2.128	–			–1.600	–			–1.019	–			–1.600	–		
abzüglich 50 % gewährter Performance-Bonus 2018 (2018–2021), (Einjähriger Teil)	–	–1.416			–	–973			–	–800			–	–800		
abzüglich 50 % gewährter Performance-Bonus 2018 (2018–2021), (Aufschubkomponente)	–	–1.416			–	–973			–	–800			–	–800		
zuzüglich zugeflossene jährliche variable Ist-Vergütung	2.414	1.251			1.815	860			1.156	707			1.815	707		
abzüglich Versorgungsaufwand	–1.001	–1.111			–697	–626			–796	–1.029			–957	–789		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.007</b>	<b>3.690</b>			<b>3.037</b>	<b>2.612</b>			<b>1.753</b>	<b>1.895</b>			<b>4.553</b>	<b>3.772</b>		

<sup>1</sup> Auszahlung erfolgte teilweise im Ausland in lokaler Währung auf Basis eines sich in Deutschland theoretisch ergebenden Nettoehalts.

<sup>2</sup> Enthält transferbedingte Zahlungen, wie zum Beispiel die Übernahme ortsüblicher Mietkosten.

<sup>3</sup> Die Nebenleistungen enthalten die Übernahme von transferbedingten zusätzlichen Steuern für das Jahr 2017 beziehungsweise 2018 sowie von transferbedingten Steuernachzahlungen für vorangegangene Jahre.

## Gewährte Zuwendungen gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

Tausend €

	Michael Heinz				Dr. Markus Kamieth Mitglied des Vorstands (seit 12.05.2017)				Wayne T. Smith				Dr. Kurt Bock Vorsitzender des Vorstands (bis 04.05.2018)			
	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Festvergütung	800	800	800	800	507	800	800	800	955 <sup>1</sup>	888 <sup>1</sup>	888 <sup>1</sup>	888 <sup>1</sup>	1.600	557	557	557
Nebenleistungen	33	34	34	34	27	41	41	41	71 <sup>2</sup>	165 <sup>2</sup>	165 <sup>2</sup>	165 <sup>2</sup>	84	46	46	46
<b>Summe</b>	<b>833</b>	<b>834</b>	<b>834</b>	<b>834</b>	<b>534</b>	<b>841</b>	<b>841</b>	<b>841</b>	<b>1.026</b>	<b>1.053</b>	<b>1.053</b>	<b>1.053</b>	<b>1.684</b>	<b>603</b>	<b>603</b>	<b>603</b>
Einjährige variable Zielvergütung	1.600	800	0	1.250	1.019	800	0	1.250	1.600	800	0	1.250	3.200	557	0	870
Jährliche variable Zielvergütung	1.600	–	–	–	1.019	–	–	–	1.600	–	–	–	3.200	–	–	–
50 % Performance-Bonus 2018 (2018–2021)	–	800	0	1.250	–	800	0	1.250	–	800	0	1.250	–	557	0	870
Mehrfährige variable Vergütung	363	1.467	0	3.972	182	1.292	0	3.257	431	1.596	0	3.972	726	1.682	0	5.464
50 % Performance-Bonus 2018 (2018–2021), Aufschubkomponente	–	800	0	1.250	–	800	0	1.250	–	800	0	1.250	–	557	0	870
LTI-Programm 2017 (2017–2025)	363	–	–	–	182	–	–	–	431	–	–	–	726	–	–	–
LTI-Programm 2018 (2018–2026)	–	667	0	2.722	–	492	0	2.007	–	796	0	2.722	–	1.125	0	4.594
<b>Summe</b>	<b>2.796</b>	<b>3.101</b>	<b>834</b>	<b>6.056</b>	<b>1.735</b>	<b>2.933</b>	<b>841</b>	<b>5.348</b>	<b>3.057</b>	<b>3.449</b>	<b>1.053</b>	<b>6.275</b>	<b>5.610</b>	<b>2.842</b>	<b>603</b>	<b>6.937</b>
Versorgungsaufwand	816	661	661	661	791	1.023	1.023	1.023	844	709	709	709	1.142	325	325	325
<b>Gesamtvergütung gemäß DCGK</b>	<b>3.612</b>	<b>3.762</b>	<b>1.495</b>	<b>6.717</b>	<b>2.526</b>	<b>3.956</b>	<b>1.864</b>	<b>6.371</b>	<b>3.901</b>	<b>4.158</b>	<b>1.762</b>	<b>6.984</b>	<b>6.752</b>	<b>3.167</b>	<b>928</b>	<b>7.262</b>
<b>Überleitung zu der Gesamtvergütung nach § 314 (1) Nr. 6a HGB in Verbindung mit DRS 17</b>																
abzüglich gewährte jährliche variable Zielvergütung	–1.600	–			–1.019	–			–1.600	–			–3.200	–		
abzüglich 50 % gewährter Performance-Bonus 2018 (2018–2021), (Einjähriger Teil)	–	–800			–	–800			–	–800			–	–557		
abzüglich 50 % gewährter Performance-Bonus 2018 (2018–2021), (Aufschubkomponente)	–	–800			–	–800			–	–800			–	–557		
zuzüglich zugeflossene jährliche variable Ist-Vergütung	1.815	707			1.156	707			1.815	707			3.629	492		
abzüglich Versorgungsaufwand	–816	–661			–791	–1.023			–844	–709			–1.142	–325		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.011</b>	<b>2.208</b>			<b>1.872</b>	<b>2.040</b>			<b>3.272</b>	<b>2.556</b>			<b>6.039</b>	<b>2.220</b>		

<sup>1</sup> Auszahlung erfolgte teilweise im Ausland in lokaler Währung auf Basis eines sich in Deutschland theoretisch ergebenden Netto Gehalts.<sup>2</sup> Enthält transferbedingte Zahlungen, wie zum Beispiel die Übernahme ortsüblicher Mietkosten.

## Zufluss gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

Der für die Jahre 2017 und 2018 angegebene „Zufluss gemäß DCGK“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen und variablen Vergütungsbestandteile zuzüglich des in den Berichtsjahren für das einzelne Vorstandsmitglied ermittelten Versorgungsaufwands, obwohl dieser keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

### Zufluss gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

Tausend €

	Dr. Martin Bruder Müller Vorsitzender des Vorstands (seit 04.05.2018)		Dr. Hans-Ulrich Engel Stellvertretender Vorsit- zender des Vorstands (seit 04.05.2018)		Saori Dubourg Mitglied des Vorstands (seit 12.05.2017)		Sanjeev Gandhi		Michael Heinz		Dr. Markus Kamieth Mitglied des Vorstands (seit 12.05.2017)		Wayne T. Smith		Dr. Kurt Bock Vorsitzender des Vorstands (bis 04.05.2018)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Festvergütung	1.064	1.416	800	973	507	800	538 <sup>5</sup>	761 <sup>5</sup>	800	800	507	800	955 <sup>5</sup>	888 <sup>5</sup>	1.600	557
Nebenleistungen	46	136	59	112	37	58	2.079 <sup>6,7</sup>	1.637 <sup>6,7</sup>	33	34	27	41	71 <sup>6</sup>	165 <sup>6</sup>	84	46
<b>Summe</b>	<b>1.110</b>	<b>1.552</b>	<b>859</b>	<b>1.085</b>	<b>544</b>	<b>858</b>	<b>2.617</b>	<b>2.398</b>	<b>833</b>	<b>834</b>	<b>534</b>	<b>841</b>	<b>1.026</b>	<b>1.053</b>	<b>1.684</b>	<b>603</b>
Einjährige variable Vergütung	2.414	1.251	1.815	860	1.156	707	1.815	707	1.815	707	1.156	707	1.815	707	3.629	492
Jährliche variable Ist-Vergütung <sup>1</sup>	2.414	–	1.815	–	1.156	–	1.815	–	1.815	–	1.156	–	1.815	–	3.629	–
Performance-Bonus 2018 (2018–2021), Teil 1 <sup>2</sup>	–	1.251	–	860	–	707	–	707	–	707	–	707	–	707	–	492
Mehrfähige variable Vergütung	–	–	4.037	1.401	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4.504	1.631
LTI-Programm 2009 (2009–2017)	–	–	4.037 <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4.504 <sup>3</sup>	–
LTI-Programm 2010 (2010–2018)	–	–	–	1.401 <sup>4</sup>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1.631 <sup>4</sup>
LTI-Programm 2011 (2011–2019)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI-Programm 2012 (2012–2020)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI-Programm 2013 (2013–2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>3.524</b>	<b>2.803</b>	<b>6.711</b>	<b>3.346</b>	<b>1.700</b>	<b>1.565</b>	<b>4.432</b>	<b>3.105</b>	<b>2.648</b>	<b>1.541</b>	<b>1.690</b>	<b>1.548</b>	<b>2.841</b>	<b>1.760</b>	<b>9.817</b>	<b>2.726</b>
Versorgungsaufwand	1.001	1.111	697	626	796	1.029	957	789	816	661	791	1.023	844	709	1.142	325
<b>Gesamtvergütung gemäß DCGK</b>	<b>4.525</b>	<b>3.914</b>	<b>7.408</b>	<b>3.972</b>	<b>2.496</b>	<b>2.594</b>	<b>5.389</b>	<b>3.894</b>	<b>3.464</b>	<b>2.202</b>	<b>2.481</b>	<b>2.571</b>	<b>3.685</b>	<b>2.469</b>	<b>10.959</b>	<b>3.051</b>

<sup>1</sup> Basis für die jährliche variable Ist-Vergütung war die Gesamtkapitalrendite, die um Sondereffekte bereinigt wurde, sowie der durchschnittliche Performance-Faktor des aktuellen Jahres und der beiden vorausgegangenen Jahre. Der Ausweis erfolgt einschließlich etwaiger Gehaltsumwandlungsbeträge.

<sup>2</sup> Basis für den Performance-Bonus, Teil 1 ist der ROCE-Faktor sowie der Durchschnitt aus dem Operativen Performance-Faktor (OPF) und dem Strategischen Performance-Faktor (SPF) im Jahr der Gewährung des Performance-Bonus. Der Ausweis erfolgt einschließlich etwaiger Gehaltsumwandlungsbeträge. Zur Auszahlung gelangen 50 % des Ist-Performance-Bonus, die anderen 50 % des Ist-Performance-Bonus werden für weitere drei Jahre nicht ausbezahlt (Ausschubkomponente).

<sup>3</sup> Am Ende der regulären Laufzeit des LTI-Programms 2009 flossen 2017 gemäß den besonderen Bedingungen des U.S.-LTI-Programms Dr. Hans-Ulrich Engel und Dr. Kurt Bock die im Jahr 2013 realisierten Ausübungsgewinne zu.

<sup>4</sup> Am Ende der regulären Laufzeit des LTI-Programms 2010 flossen 2018 gemäß den besonderen Bedingungen des U.S.-LTI-Programms Dr. Hans-Ulrich Engel die in den Jahren 2017 und 2018 und Dr. Kurt Bock die im Jahr 2016 realisierten Ausübungsgewinne zu.

<sup>5</sup> Auszahlung erfolgte teilweise im Ausland in lokaler Währung auf Basis eines sich in Deutschland theoretisch ergebenden Nettogehalts.

<sup>6</sup> Enthält transferbedingte Zahlungen, wie zum Beispiel die Übernahme ortsüblicher Mietkosten.

<sup>7</sup> Die Nebenleistungen enthalten die Übernahme von transferbedingten zusätzlichen Steuern sowie von transferbedingten Steuernachzahlungen für vorangegangene Jahre.

Die unten stehende Übersicht weist die dem Vorstand in den beiden Berichtsjahren zum Stichtag 1. Juli gewährten Optionsrechte aus.

#### Anzahl gewährter Optionen

	2018	2017
Dr. Martin Brudermüller	33.892	18.724
Dr. Hans-Ulrich Engel	25.484	14.076
Saori Dubourg (seit 12.05.2017)	12.600	2.040
Sanjeev Gandhi	25.484	4.692
Michael Heinz	25.484	14.076
Dr. Markus Kamieth (seit 12.05.2017)	18.792	7.060
Wayne T. Smith	25.484	14.076
Dr. Kurt Bock (bis 04.05.2018)	43.008	28.156
<b>Gesamt</b>	<b>210.228</b>	<b>102.900</b>

#### Bilanzielle Bewertung der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI-Programme)

Im Jahr 2018 führten die zugeteilten Optionsrechte teilweise zu einem Aufwand und teilweise zu einem Ertrag. Aufwand beziehungsweise Ertrag beziehen sich auf die Summe aller Optionsrechte aus den LTI-Programmen 2010 bis 2018 und ergeben sich aus einer stichtagsbezogenen Bewertung dieser Optionsrechte zum 31. Dezember 2018 und der Veränderung dieses Werts gegenüber dem 31. Dezember 2017 unter Berücksichtigung der im Jahr 2018 ausgeübten und neu gewährten Optionsrechte. Maßgeblich für die Bewertung der Optionsrechte ist die Kursentwicklung der BASF-Aktie und deren relative Performance gegenüber dem Vergleichsindex MSCI World Chemicals Index.

Der nachstehend aufgeführte Aufwand beziehungsweise Ertrag ist als rechnerische Größe jeweils nicht mit dem tatsächlichen Zufluss der realisierten Gewinne bei Ausübung der Optionsrechte gleichzu-

setzen. Über Zeitpunkt und Umfang der Ausübung von Optionsrechten aus den LTI-Programmjahren entscheidet jedes Mitglied des Vorstands unter Beachtung der Programmbedingungen individuell.

Für die den Mitgliedern des Vorstands zugeteilten Optionsrechte fielen im Jahr 2018 folgende Erträge bzw. Aufwendungen an: Dr. Martin Brudermüller 4.170 Tausend € Ertrag (2017: 604 Tausend € Ertrag), Dr. Hans-Ulrich Engel 3.821 Tausend € Ertrag (2017: 1.300 Tausend € Ertrag), Saori Dubourg 12 Tausend € Aufwand (2017: 8 Tausend € Aufwand), Sanjeev Gandhi 185 Tausend € Ertrag (2017: 178 Tausend € Aufwand), Michael Heinz 2.636 Tausend € Ertrag (2017: 226 Tausend € Ertrag), Dr. Markus Kamieth 13 Tausend € Aufwand (2017: 26 Tausend € Aufwand) und für Wayne T. Smith 1.602 Tausend € Ertrag (2017: 35 Tausend € Ertrag).

Der aus der bilanziellen Bewertung resultierende Ertrag für die zugeteilten Optionsrechte für den 2018 ausgeschiedenen ehemaligen Vorsitzenden des Vorstands Dr. Kurt Bock ist in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen enthalten.

[Mehr zum LTI-Programm auf Seite 114 und ab Seite 263](#)

#### Versorgungszusagen

Die Werte für die im Jahr 2018 erworbenen Versorgungsansprüche beinhalten den Versorgungsaufwand für die BASF Pensionskasse VVaG und für die Performance-Pension Vorstand. Der Versorgungsaufwand für die Mitglieder des Vorstands ist in den Tabellen „Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK“ sowie „Zufluss gemäß DCGK“ individuell ausgewiesen.

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 2018 erworbenen Versorgungsansprüche (jeweils Stand 31. Dezember):

Tausend €	2018	2017
Dr. Martin Brudermüller	19.993	17.248
Dr. Hans-Ulrich Engel	11.985	11.811
Saori Dubourg	5.067	3.665
Sanjeev Gandhi	4.586	3.598
Michael Heinz	12.735	11.411
Dr. Markus Kamieth	4.049	2.739
Wayne T. Smith	5.098	4.165
Dr. Kurt Bock (bis 04.05.2018)	24.952	20.313
<b>Gesamt</b>	<b>88.465</b>	<b>74.950</b>

#### Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Scheidet ein vor 2017 erstmals in den Vorstand berufenes Vorstandsmitglied vor Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Dienstverhältnis aus, weil seine Bestellung entweder nicht verlängert oder aus wichtigem Grund widerrufen wurde, gilt dies als Eintritt des Versorgungsfalls im Sinne der Versorgungszusage, wenn das Vorstandsmitglied mindestens zehn Jahre im Vorstand war oder der Zeitraum bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters weniger als zehn Jahre beträgt. Das Unternehmen ist berechtigt, Bezüge aus einer anderweitigen Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter auf die Pensionsbezüge anzurechnen.

Bei Beendigung des Vorstandsmandats nach Eintritt eines Kontrollwechsels (Change of Control) gilt Folgendes: Ein Change of Control im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein Aktionär gegenüber BASF den Besitz einer Beteiligung von mindestens 25 % oder die Aufstockung einer solchen Beteiligung mitteilt. Bei Widerruf der Vorstandsbestellung innerhalb eines Jahres nach Eintritt eines Change of Control erhält das Vorstandsmitglied die bis zum regulären Mandatsablauf ausstehende Vergütung (Festvergütung und jährliche variable Zielvergütung) als Einmalzahlung. Weiterhin kann

sich das Vorstandsmitglied innerhalb von drei Monaten seine im Rahmen des LTI-Programms noch vorhandenen Optionen zum beizulegenden Zeitwert abfinden oder aber die bestehenden Rechte programmgemäß fortbestehen lassen. Für die Ermittlung der Pensionsanwartschaft aus der Performance-Pension Vorstand wird die Zeit bis zum regulären Mandatsablauf mitberücksichtigt.

Für alle Vorstandsmitglieder besteht eine generelle Begrenzung für eine etwaige 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 vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Change of Control dürfen die Leistungen 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

### Ehemalige Vorstände

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich im Jahr 2018 auf –5,5 Millionen € (2017: 5,7 Millionen €). Hierin enthalten sind auch Zahlungen, die von früheren Mitgliedern des Vorstands durch eine etwaige Bruttogehaltsumwandlung selbst finanziert wurden, sowie der auf das Jahr 2018 entfallende Ertrag der Optionsrechte, welche die ehemaligen Vorstandsmitglieder aus ihrer aktiven Dienstzeit noch innehaben. Der Rückgang der Gesamtbezüge resultierte aus der bilanziellen Bewertung dieser Optionsrechte, die im Jahr 2018 insgesamt zu einem Ertrag von 16,1 Millionen € führte (2017: Ertrag in Höhe von 4,4 Millionen €).

### Gesamtbezüge früherer Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen

Millionen €	2018	2017
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	10,6	10,1
Ertrag aus der bilanziellen Bewertung der Optionsrechte	–16,1	–4,4
<b>Gesamt</b>	<b>–5,5</b>	<b>5,7</b>

Die Fortführung der bei Pensionierung noch nicht ausgeübten Optionen und die damit verbundene Weitergeltung der Haltefrist für das Eigeninvestment in BASF-Aktien gemäß Programmbedingungen ist vorgesehen, um die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf Nachhaltigkeit zu betonen.

Die Pensionsrückstellungen für die früheren Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen betragen 159,5 Millionen € (2017: 144,3 Millionen €).

### Vergütung des Aufsichtsrats

#### Vergütung des Aufsichtsrats

- Feste Vergütung: 200.000 €<sup>1</sup>
- Aktienerwerbs- und Aktienhaltekomponente: 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 Ausschusstätigkeit: 12.500 €<sup>2</sup>; Prüfungsausschuss: 50.000 €<sup>2</sup>
- Für den Nominierungsausschuss wird keine zusätzliche Vergütung gezahlt

<sup>1</sup> Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache der Vergütung eines ordentlichen Mitglieds.

<sup>2</sup> Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache.

Die Darstellung der Vergütung des Aufsichtsrats enthält die nach deutschem Handelsrecht erforderlichen Angaben und richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der von der Hauptversammlung beschlossenen Satzung der BASF SE festgelegt.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält jährlich eine feste Vergütung von 200.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, ein stellvertretender Vorsitzender das Eineinhalbfache der Vergütung eines ordentlichen Mitglieds.

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

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 zu entrichtender Umsatzsteuer. Die Gesellschaft bezieht die Aufgabenwahrnehmung der Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung mit ein. Diese Versicherung sieht für den Aufsichtsrat den in Ziffer 3.8 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Selbstbehalt vor.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats betrug 2018 rund 3,3 Millionen € (2017: rund 3,3 Millionen €). Auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfielen die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beträge.

## Vergütung des Aufsichtsrats der BASF SE

Tausend €

	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Dr. Jürgen Hambrecht, Vorsitzender <sup>1,2</sup>	500,0	500,0	50,0	50,0	550,0	550,0
Michael Diekmann, stellvertretender Vorsitzender <sup>3,4</sup>	300,0	300,0	31,3	31,3	331,3	331,3
Robert Oswald, stellvertretender Vorsitzender bis 12.05.2017 <sup>5</sup>	–	125,0	–	10,4	–	135,4
Sinisch Horvat, stellvertretender Vorsitzender seit 12.05.2017 <sup>3,9</sup>	300,0	200,0	25,0	16,7	325,0	216,7
Ralf-Gerd Bastian, Mitglied des Aufsichtsrats bis 04.05.2018 <sup>6</sup>	83,3	200,0	26,0	58,3	109,3	258,3
Dame Alison Carnwath DBE <sup>7,9</sup>	200,0	200,0	112,5	112,5	312,5	312,5
Prof. Dr. François Diederich	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Tatjana Diether, Mitglied des Aufsichtsrats seit 04.05.2018 <sup>8</sup>	133,3	–	33,3	–	166,6	–
Franz Fehrenbach <sup>9</sup>	200,0	200,0	50,0	50,0	250,0	250,0
Francesco Grioli, Mitglied des Aufsichtsrats bis 04.05.2018	83,3	200,0	–	–	83,3	200,0
Waldemar Helber <sup>9</sup>	200,0	200,0	8,3	–	208,3	200,0
Anke Schäferkordt	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Denise Schellemans	200,0	200,0	–	–	200,0	200,0
Roland Strasser, Mitglied des Aufsichtsrats seit 04.05.2018	133,3	–	–	–	133,3	–
Michael Vassiliadis <sup>3,8,9</sup>	200,0	200,0	75,0	75,0	275,0	275,0
<b>Summe</b>	<b>2.933,2</b>	<b>2.925,0</b>	<b>411,4</b>	<b>404,2</b>	<b>3.344,6</b>	<b>3.329,2</b>

1 Vorsitzender des Personalausschusses

2 Vorsitzender des Strategieausschusses

3 Mitglied des Personalausschusses

4 Stellvertretender Vorsitzender des Strategieausschusses

5 Mitglied des Personal- und des Strategieausschusses bis 04.05.2018

6 Mitglied des Prüfungs- und des Strategieausschusses bis 04.05.2018

7 Vorsitzende des Prüfungsausschusses

8 Mitglied des Prüfungsausschusses

9 Mitglied des Strategieausschusses

Die Aufsichtsrats- und die Ausschussvergütungen werden fällig nach Ablauf der Hauptversammlung, die den für ein Geschäftsjahr maßgeblichen Konzernabschluss entgegennimmt. Die Vergütungen für das Jahr 2018 werden dementsprechend nach der Hauptversammlung am 3. Mai 2019 unter Berücksichtigung und Umsetzung der Aktienkaufverpflichtung gezahlt.

Im Jahr 2018 hat die Gesellschaft dem Aufsichtsratsmitglied Prof. Dr. François Diederich, wie bereits im Jahr 2017, aufgrund eines mit Zustimmung des Aufsichtsrats abgeschlossenen Beratungsvertrags auf dem Gebiet der chemischen Forschung Vergütungen in Höhe von insgesamt 38.400 CHF (2018: rund 33.200 €; 2017: rund 34.500 €) gezahlt. Darüber hinaus haben keine weiteren Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2018 Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

[Mehr zum Aktienbesitz von Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Seite 139](#)