

Health for all, Hunger for none

Vergütungsbericht

2024

The Bayer logo is centered on the page. It consists of a circular emblem with a yellow outer ring and a light blue inner ring. Inside the circle, the word "BAYER" is written in white, bold, sans-serif capital letters. The letters are arranged in a circular pattern: "B" is at the top, "A" is below it, "Y" is to the left, "E" is to the right, and "R" is at the bottom.

**B
A
BAYER
E
R**

Vergütungsbericht

Inhalt

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden	3
Vergütung 2024 im Überblick	6
Vergütungsbericht	
1. Vergütung des Vorstands	7
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr	7
1.2 Überblick über die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung	9
1.3 Vergütungselemente im Detail	13
1.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024	30
2. Vergütung des Aufsichtsrats	36
2.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung	36
2.2 Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung	36
2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung	37
3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung	39
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	42

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats der Bayer AG freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 vorzustellen, wobei in diesem Jahr erstmals das bereits im Vorwort des Vergütungsberichts 2023 skizzierte neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Anwendung gefunden hat.

In diesem Vorwort möchte ich einen Überblick über die zentralen Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats und des Personal- und Vergütungsausschusses im Zusammenhang mit der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 geben. Dazu gehörte der Austausch mit unseren Investoren im Vorfeld der Hauptversammlung 2024 sowie die erstmalige Anwendung des neuen Vergütungssystems. Darüber hinaus wurde die Angemessenheit der Vorstandsvergütung überprüft, um sicherzustellen, dass sie der aktuellen Marktpraxis und den Interessen unserer Stakeholder entspricht.



Prof. Dr. Norbert Winkeljohann,
Vorsitzender des Aufsichtsrats der
Bayer AG

Verbesserungen im Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde vorrangig mit dem Ziel, eine erhöhte Transparenz zu schaffen sowie einen höheren Anspruchsgrad der Leistungskennzahlen in der variablen Vergütung zu erzielen, mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angepasst. Die Überarbeitung erfolgte unter ausführlicher Berücksichtigung des umfassenden Feedbacks unserer Investoren. Obwohl das verabschiedete Vergütungssystem in der Regel für bis zu vier Jahre gilt, ist die nächste interne Überprüfung durch den Aufsichtsrat bereits für die kommenden ein bis zwei Jahre geplant, um sicherzustellen, dass es wie vorgesehen wirkt.

Feedback der Investoren auf der Hauptversammlung 2024

Auch im Jahr 2024 stand der ausführliche Dialog zu einer Vielzahl von Themen mit unseren Investoren für Bayer im Mittelpunkt. Dabei führten wir insgesamt über 600 persönliche und virtuelle Termine mit Investoren durch und nahmen an zahlreichen Konferenzen und Roadshows teil. Während unserer Corporate Governance Roadshow im Januar 2024 haben wir uns mit 23 unserer größten Investoren, die rund 40 % der im Umlauf befindlichen Aktien halten, ausgetauscht. Dabei lag ein besonderer Schwerpunkt auf dem Thema Vorstandsvergütung. Als Aufsichtsratsvorsitzender schätze ich es, die Möglichkeit zu haben, an manchen dieser Gespräche teilzunehmen und damit unmittelbar das Stimmungsbild und die Rückmeldungen zu wichtigen Themen wahrnehmen zu können.

In diesem Zusammenhang freuen wir uns, dass das neue Vergütungssystem mit einer Zustimmung von 93 % auf der Hauptversammlung von unseren Investoren positiv aufgenommen wurde. Dieses Ergebnis bestärkt uns darin, dass wir den richtigen Fokus gesetzt und das Feedback der Investoren angemessen umgesetzt haben. Gleichzeitig bleiben wir weiterhin im kontinuierlichen Austausch, um neue Fragestellungen und Perspektiven berücksichtigen zu können.

Bei der Abstimmung zum Vergütungsbericht haben wir eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr erzielen können; so wurde der Bericht mit einer Quote von 74 % befürwortet (Vorjahr: 52 %). Trotz der deutlichen Verbesserung sind wir mit diesem Ergebnis nicht zufrieden. Dabei ist wichtig zu beachten, dass sich der Vergütungsbericht für das Jahr 2023 auf die Vergütung unter dem bisherigen Vergütungssystem bezog. Im Jahr 2024 konnten wir uns daraufhin mit den Bayer-Aktionären (darunter auch einige, die den Vergütungsbericht 2023 abgelehnt haben) austauschen, um sicherzustellen, dass das neue Vergütungssystem und der Vergütungsbericht für das Jahr 2024 deren wesentliche Anregungen Rechnung tragen.

Performance im Einklang mit Auszahlungen

Das Geschäftsjahr 2024 war eine große Herausforderung für den Bayer-Konzern. Das Unternehmen befand sich im ersten Jahr einer dreijährigen Restrukturierungsphase. Dennoch entsprach die Unternehmensperformance weitgehend der Kapitalmarktguidance, welche zu Beginn des Jahres festgelegt wurde. Allerdings litt die größte Division Crop Science unter einem angespannten Marktumfeld und bekam weiterhin den Preisdruck im Pflanzenschutzgeschäft zu spüren. Consumer Health verfehlte ebenfalls das Ziel des angestrebten währungs- und portfoliobereinigten (wpb.) Umsatzwachstums und wuchs analog zum Markt weniger stark als ursprünglich angenommen. Die Division Pharmaceuticals hingegen verzeichnete eine starke Entwicklung, unterstützt durch die gute Performance neuer Produkte (Nubeqa™ und Kerendia™) sowie einen geringeren Umsatzverlust bei Xarelto™ trotz des Patentverlusts in Europa und Großbritannien im Jahr 2024. Das Ergebnis dieser gegensätzlichen Entwicklungen innerhalb der einzelnen Divisionen im abgelaufenen Geschäftsjahr findet sich entsprechend im Wirkmechanismus des neuen Vergütungssystems wieder, da die variable Vergütung eng mit der Unternehmensleistung des Gesamtkonzerns und den Interessen unserer Aktionäre verknüpft ist.

Zu Beginn des Jahres hat der Aufsichtsrat die Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI) definiert. Aufgrund der erwarteten Herausforderungen für die Geschäftsentwicklung 2024 im Vergleich zum Vorjahr und einer entsprechenden Kapitalmarktguidance haben wir im Rahmen der STI-Zielsetzung Zielwerte teilweise unterhalb der entsprechenden Ist-Werte des Vorjahres festgelegt. Der Aufsichtsrat fokussiert sich dabei auf Ziele, die eine hohe Performance incentivieren und im Einklang mit der Kommunikation an unsere Aktionäre sind. Obwohl die Zielsetzung unterhalb der Performance des Vorjahres lag, handelte es sich weiterhin um ambitionierte Ziele, die am oberen Ende bzw. oberhalb der Kapitalmarktguidance lagen und zugleich den erwarteten Entwicklungen sowie dem Chancen- und Risikoprofil innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche Rechnung trugen. Damit haben wir sichergestellt, dass auch in einem anspruchsvollen Geschäftsumfeld ambitionierte und zugleich motivierende Anreize gesetzt wurden.

Infolge dieser in Teilen nicht erreichten Zielvorgaben liegen die Auszahlungen für die Vorstandsmitglieder für das abgelaufene Geschäftsjahr unter den ausgelobten Zielbeträgen. Die dem Vorstand im Durchschnitt gewährte Direktvergütung (Summe aus Grundvergütung, STI und LTI) 2024 lag bei ca. 50 % der zugesagten Zieldirektvergütung, was den starken Zusammenhang zwischen Performance in einem für das Unternehmen und seine Belegschaft herausfordernden Umfeld und Auszahlung widerspiegelt.

// Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres Ziele für die drei gleichgewichteten Komponenten (bereinigtes Konzernergebnis je Aktie, den Free Cashflow und das wpb. Umsatzwachstum) definiert. Das bereinigte Konzernergebnis je Aktie von 5,05 € resultierte in einer Zielerreichung von 65,5 %. Der Free Cashflow für 2024 belief sich im Einklang mit unserer Prognose und unserer ambitionierten Zielsetzung auf 3.107 Mio. €, was zu einer Zielerreichung von 100 % führte. Zuletzt wurde im Jahr 2024 ein wpb. Umsatzwachstum von 0,4¹ % erzielt, was einer Zielerreichung von 50,3 % entspricht. Insgesamt lag die Zielerreichung für die finanziellen Komponenten im STI somit bei 71,9 %.

// Bei der langfristigen variablen Vergütung (LTI) liegt der Zahlungsbetrag aus der Tranche des Aspire 3.0, die im Jahr 2021 zugeteilt wurde, nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums mit 22,3 % erheblich unter dem Zielbetrag. Darin spiegelt sich die enttäuschende Aktienkursentwicklung von Bayer zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2024, sowohl absolut als auch im Vergleich zum EURO STOXX 50 Total Return, wider wie auch die Tatsache, dass im Jahr 2024 die Kapitalkosten (ROCE) nicht verdient werden konnten.

¹ Das wpb. Umsatzwachstum von +0,7% wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um -0,3 Prozentpunkte im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

Anpassung der Vergütungshöhen

Aufgrund der wirtschaftlichen Herausforderungen in den letzten Jahren wurde die Zielvergütung der Vorstände seit dem 1. Oktober 2021 nicht angepasst. Im Jahr 2024 erfolgte die Anpassung der Vergütung in zwei Schritten:

- // Die bereits im Jahr 2021 anvisierte Harmonisierung der Vergütungshöhen der ordentlichen Vorstandsmitglieder erfolgte zum 1. Januar 2024, indem die Zielvergütung von Heike Prinz, Wolfgang Nickl und Heiko Schipper um jeweils 3,3 % erhöht wurde.
- // Um aktuelle Marktentwicklungen zu berücksichtigen und die notwendige Sicherung eines starken Teams zu würdigen, das auf die Erreichung zukünftiger Ziele hinarbeitet, wurde die Zielvergütung von sämtlichen ordentlichen Vorstandsmitgliedern zum 1. April 2024 um 6,5 % angehoben.

Die maximale Gesamtvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder wurde hingegen nicht erhöht.

Die Ziel- sowie maximale Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, Bill Anderson, wurde im Jahr 2024 nicht erhöht.

Im Vergleich dazu beliefen sich die Vergütungserhöhungen für die Belegschaft in Deutschland seit dem Jahr 2021 (letztmalige Anpassung der Vorstandsvergütung) auf 14,7 %.

Weitere Details hierzu finden sich im Abschnitt 1.2.2 des Vergütungsberichts.

Fazit

In einem herausfordernden Geschäftsjahr 2024 bewährte sich das neue Vergütungssystem in der praktischen Anwendung und stellt sicher, dass die Auszahlungen im Einklang mit unserer Performance stehen. Der konstruktive Austausch mit unseren Investoren hat uns wertvolle Erkenntnisse geliefert. Wir werden diesen Dialog fortsetzen, um die Wirksamkeit des Vergütungssystems fortlaufend zu überprüfen, damit weiterhin die richtigen Anreize zur Erreichung unserer strategischen und am Markt ausgerichteten Ziele geschaffen werden.

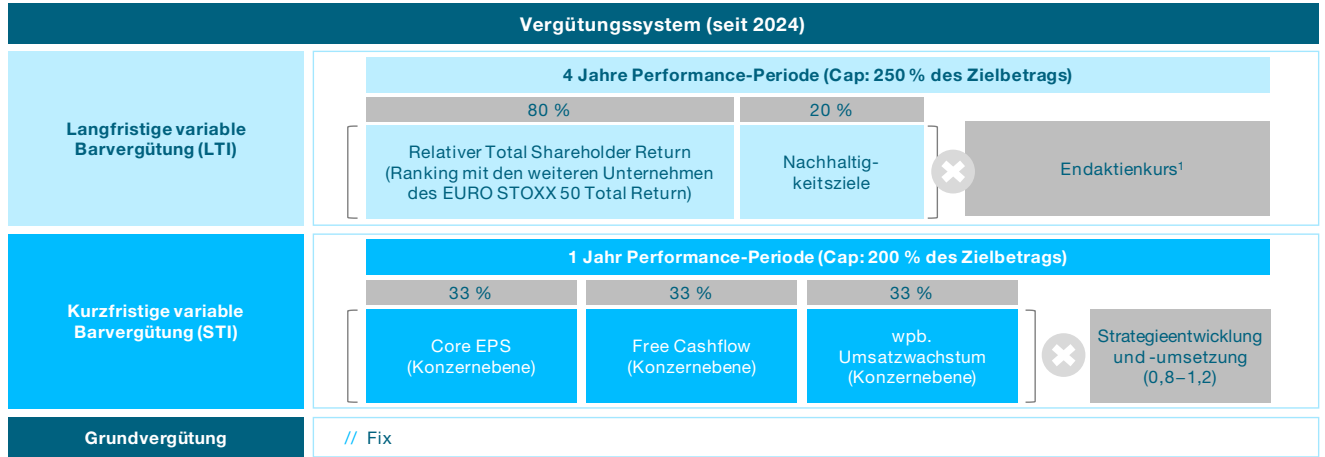
Im Namen des Aufsichtsrats bedanke ich mich für Ihre wertvolle Rückmeldung und Unterstützung im Rahmen dieses Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024. Weitere Informationen zu diesen und anderen vergütungsbezogenen Themen finden Sie im Vergütungsbericht 2024 und in der Einladung zur Hauptversammlung 2025.

Prof. Dr. Norbert Winkeljohann

Vorsitzender des Aufsichtsrats

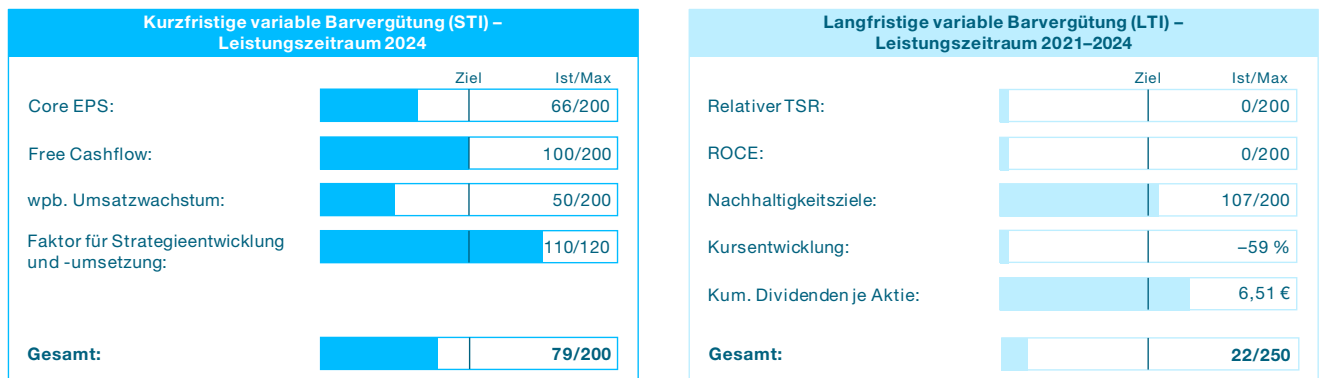
Vergütung 2024 im Überblick

Executive Summary



¹ Arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen

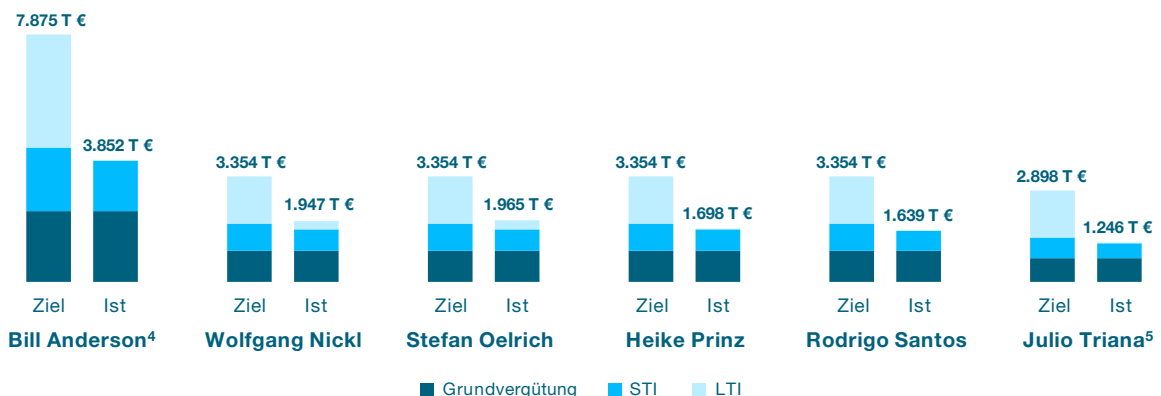
Tatsächliche Performance vs. Ziele 2024²



² Für die Definition und Details zur Zielerreichung siehe Abschnitt 1.3.2. Für individuelle Zielerreichung (Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung) wird die Zielerreichung des Vorstandsvorsitzenden, Bill Anderson, gezeigt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder 2024

Die folgende Grafik zeigt die Zielvergütung und die gewährte und geschuldete Vergütung (Ist)³ der zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder:



³ Exkl. Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen) und Versorgungsentgelt bzw. Dienstzeitaufwand. Für die Definition und die Bestandteile der Zielvergütung sowie der gewährten und geschuldeten Vergütung siehe Abschnitt 1.3.

⁴ Aufgrund seines Eintritts am 1. April 2023 erhält Bill Anderson im Geschäftsjahr 2024 noch keine Auszahlungen aus dem LTI Programm

⁵ Zeiträtliche Vergütung aufgrund unterjährigem Eintritts zum 1. April 2024

Vergütungsbericht

1. Vergütung des Vorstands

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Bayer AG erstellte Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Bayer Aktiengesellschaft (Bayer AG) und berichtet über die im Geschäftsjahr 2024 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde. Der Bericht entspricht damit den regulatorischen Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG).

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Absatz 4 AktG werden wir die Hauptversammlung am 25. April 2025 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen lassen.

1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr

1.1.1 Performance im Geschäftsjahr 2024

Der Umsatz des Bayer-Konzerns lag im Geschäftsjahr 2024 mit 46.606 Mio. € (wpb. +0,7 %²; nominal -2,2 %) auf Vorjahresniveau. Der Umsatz von Crop Science sank wpb. um 2,0 % auf 22.259 Mio. €, dies war im Wesentlichen auf Preisrückgänge im Pflanzenschutz-Geschäft durch verstärkten Wettbewerbsdruck zurückzuführen. Der Umsatz von Pharmaceuticals stieg um wpb. 3,3 % auf 18.131 Mio. €. Signifikanten Zuwächsen bei unseren neuen Produkten Nubeqa™ und Kerendia™ sowie weiteren Umsatzerhöhungen bei Eylea™ und unserem Radiologiegeschäft standen Rückgänge v. a. bei Xarelto™ gegenüber. Auch Consumer Health erzielte einen wpb. Umsatzzuwachs um 1,9 % auf 5.870 Mio. €. Während sich insbesondere die Kategorien Dermatologie und Magen-Darm-Gesundheit positiv entwickelten, verzeichneten wir bei Allergie und Erkältung merkliche Rückgänge. In der Überleitung stieg der Umsatz um wpb. 34,5 % auf 346 Mio. €.

Das **EBITDA vor Sondereinflüssen** des Bayer-Konzerns sank auf 10.123 Mio. € (Vorjahr: 11.706 Mio. €; -13,5 %). Insgesamt ergab sich im Berichtsjahr ein negativer Ergebniseffekt aus der Zuführung zu den Rückstellungen für das konzernweite Short-Term-Incentive (STI)-Programm auf Basis der im Vergleich zum Vorjahr insgesamt verbesserten divisionalen Zielerreichungen (STI-Effekt). Dies führte sowohl bei Crop Science als auch bei Pharmaceuticals zu einer deutlichen Ergebnisbelastung. Bei Crop Science sank das EBITDA vor Sondereinflüssen um 14,2 % auf 4.325 Mio. € (Vorjahr: 5.038 Mio. €). Dies ist im Wesentlichen auf die genannten Preisrückgänge bei unserem Pflanzenschutz-Geschäft zurückzuführen. Zusätzlich belasteten insbesondere inflationsbedingt gestiegene Kosten das Ergebnis. Bei Pharmaceuticals sank das EBITDA vor Sondereinflüssen um 9,0 % auf 4.722 Mio. € (Vorjahr: 5.189 Mio. €), maßgeblich bedingt durch negative Währungseinflüsse. Weitere ergebnismindernde Faktoren, u. a. Verschiebungen im Produktmix, konnten durch gesunkene Ausgaben in anderen Bereichen teilweise kompensiert werden. Bei Consumer Health verringerte sich das EBITDA vor Sondereinflüssen um 3,2 % auf 1.366 Mio. € (Vorjahr: 1.411 Mio. €), dies war ebenfalls v. a. zurückzuführen auf negative Währungseffekte. In der Überleitung betrug das EBITDA vor Sondereinflüssen -290 Mio. € (Vorjahr: 68 Mio. €). Der Free Cashflow als Summe des operativen Cashflows abzüglich Investitionen zuzüglich erhaltener Zinsen und Dividenden abzüglich gezahlter Zinsen konnte im Berichtsjahr auf 3.107 Mio. € gesteigert werden (Vorjahr: 1.311 Mio. €).

² Das wpb. Umsatzwachstum von +0,7% wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um -0,3 Prozentpunkte im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

1.1.2 Umgang mit der Abstimmung zum Vergütungsbericht 2023 auf der Hauptversammlung 2024

Der Vergütungsbericht 2023 hat über die Vergütung im Geschäftsjahr 2023 berichtet und basierte daher noch auf dem Vergütungssystem, welches auf der Hauptversammlung 2020 gebilligt wurde. Auf der Hauptversammlung 2024 erreichte der Vergütungsbericht 2023 eine Zustimmung von 74,41 % und konnte somit erneut eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des Vorjahres erzielen. Die Kritikpunkte am Vergütungsbericht bezogen sich weiterhin im Wesentlichen auf die Ausgestaltung des bisherigen Vergütungssystems. Das neue Vergütungssystem 2024 trägt diesen Kritikpunkten Rechnung und wurde auf der Hauptversammlung 2024 mit 93,21 % befürwortet.

Die dabei von unseren Aktionären geäußerten Bedenken und wie diese bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts sowie den Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt wurden, können der folgenden Tabelle entnommen werden:

C 1.1/1

Fokusbereiche von Investoren und Reaktionen

Fokusbereich	Investorenfeedback und Reaktion von Bayer
Transparenz	Einige Aktionäre wünschten sich eine erhöhte Transparenz in der Offenlegung der maßgeblichen Ziele und Zielsetzungen im individuellen Performance-Faktor des STI. // Im Vergütungsbericht 2024 wird die Beurteilung des Faktors zur Strategieentwicklung und -umsetzung, der im neuen Vergütungssystem (gültig ab 2024 und von der Hauptversammlung in 2024 genehmigt) zur Messung der individuellen Performance dient, transparenter dargestellt. Die entsprechenden Angaben sind in Abschnitt 1.3.2 aufgeführt und beinhalten eine detaillierte Auflistung der individuellen Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Gesamtzielerreichungen sowie eine Begründung der Performance-Bewertungen durch den Personal- und Vergütungsausschuss.
Einfluss der Rechtsstreitigkeiten auf die Kennzahl Free Cashflow	Einige Aktionäre äußerten Bedenken darüber, dass die Zahlungen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten bei der Berechnung des Free Cashflow zur Ermittlung der variablen Vergütung nicht berücksichtigt wurden. // Im neuen Vergütungssystem (gültig ab 2024 und von der Hauptversammlung in 2024 genehmigt) wird die Kennzahl des Free Cashflows zur Ermittlung des STI nicht um Zahlungen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten bereinigt und wird den im Geschäftsbericht veröffentlichten Werten entsprechen.
Pay-for-Performance	Einige Aktionäre äußerten Bedenken, dass Ansprüche aus dem LTI auch bei einer TSR-Performance unterhalb des Medians des EURO STOXX 50 Total Return gewährt werden. // Die Auszahlungskurve des relativen TSR wird im neuen Vergütungssystem (gültig ab 2024 und von der Hauptversammlung in 2024 genehmigt) deutlich ambitionierter ausgestaltet. Bisher hat eine Gleichperformance mit dem EURO STOXX 50 Total Return für eine Zielerreichung von 100 % ausgereicht. Im neuen System muss der TSR von Bayer am 60. Perzentil im EURO STOXX 50 Total Return liegen, d. h., der TSR von Bayer ist höher als von 60 % der Unternehmen im Vergleichsindex, damit eine Zielerreichung von 100 % erfolgt.
Einmalige Ausgleichszahlung für Bill Anderson	Einige Aktionäre äußerten Bedenken über die Höhe und den Transparenzgrad der einmaligen Ausgleichszahlung für Bill Anderson. // Bei der einmaligen Ausgleichszahlung in Höhe von 3,8 Mio. € handelt es sich nicht um eine Antrittsprämie für Bill Anderson. Stattdessen handelt es sich um eine Zahlung zum teilweisen Ausgleich entgangener Vergütungsansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber. Die Möglichkeit einer einmaligen Ausgleichszahlung für neu bestellte Vorstandsmitglieder ist erforderlich, um geeignete Kandidaten zu gewinnen.
Ausschüttung von Dividenden im LTI	Einige Aktionäre äußerten Bedenken, ob die Auszahlung eines Dividendenäquivalents für die zu Beginn einer Tranche bedingt zugeteilte, aber nicht final erdiente Anzahl an Performance Shares im Rahmen des LTI angemessen war. // Im neuen Vergütungssystem (gültig ab 2024 und von der Hauptversammlung in 2024 genehmigt) werden die kumulierten Dividenden nur für die finale Anzahl an Performance Shares gezahlt. Liegt die Zielerreichung der Leistungskriterien bei jeweils 0 %, so werden ab der Tranche 2024 auch keine Dividenden bezahlt.

1.1.3 Personelle Änderungen im Vorstand

Der Aufsichtsrat der Bayer AG hat Julio Triana mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand des Unternehmens berufen. Er hat die Leitung der Division Consumer Health ab dem 1. Mai 2024 übernommen. Zuvor hatten sich Heiko Schipper und der Aufsichtsrat darauf geeinigt, seinen bis zum 28. Februar 2025 befristeten Vertrag vorzeitig zu beenden. Sein Dienstvertrag und seine Amtszeit endeten einvernehmlich mit Ablauf des 30. April 2024.

1.2 Überblick über die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Absatz 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der Bayer AG gilt in der durch die ordentliche Hauptversammlung am 26. April 2024 mit großer Mehrheit (93,21 %) der Aktionäre gebilligten Fassung. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an den folgenden Leitlinien und Grundsätzen:

C 1.2/1

Wir stellen sicher ...	Wir vermeiden ...
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ... Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung ✓ ... ambitionierte und quantifizierbare Zielsetzungen ✓ ... leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung ✓ ... Orientierung an der langfristigen Wertschaffung unserer Aktionäre ✓ ... ganzheitliche Erfassung von Stakeholder-Interessen in der Vergütung (z. B. Aktionäre und Beschäftigte) ✓ ... vollumfängliche Berücksichtigung regulatorischer Vorgaben ✓ ... marktübliche und angemessene Vergütungshöhen ✓ ... Begrenzung der Auszahlungshöhen ✓ ... hohe Transparenz im Vergütungsausweis 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ... kurzfristige Erfolge zulasten der langfristigen Entwicklung ✗ ... garantierte variable Vergütungen ✗ ... diskretionäre Sonderboni ✗ ... Vernachlässigung der Interessen unserer Aktionäre ✗ ... Anreize für unangemessene Risiken ✗ ... unangemessen hohe Auszahlungen und exzessive Abfindungen ✗ ... nachträgliche Anpassungen der Zielsetzungen ✗ ... fehlende Transparenz im Vergütungsausweis ✗ ... Überschneidungen von Zielen in STI und LTI

Im Folgenden wird ein Überblick über das neue Vergütungssystem des Vorstands gegeben, das erstmals ab dem Jahr 2024 zur Anwendung kam. Eine ausführliche Beschreibung des Vergütungssystems finden Sie unter www.bayer.com/vgb sowie im Kapitel 1.3 (Vergütungselemente im Detail).

1.2.1 Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Darüber hinaus sind im Vergütungssystem weitere Vertragsregelungen wie z. B. eine Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, Malus & Clawback und Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines) enthalten. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der Bestandteile des neuen Vergütungssystems (wesentliche Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem sind grün markiert):

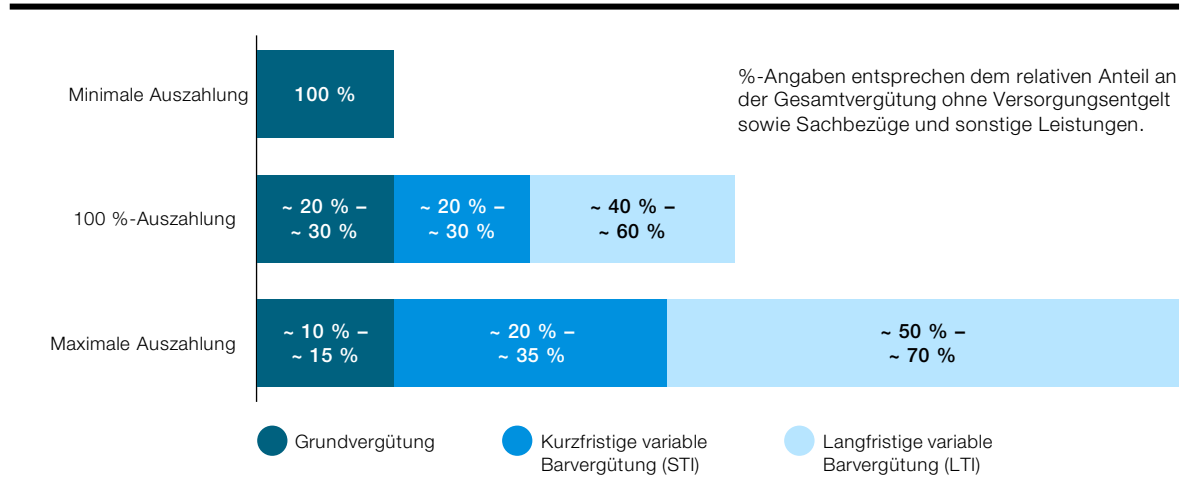
C 1.2/2

Vergleich des Vergütungssystems		
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem (gebilligt am 28. April 2020)	Vergütungsbestandteil	Neues Vorstandsvergütungssystem (Anwendung mit dem Geschäftsjahr 2024)
Feste Vergütung		
// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in der Regel in 12 gleichen Teilbeträgen eines Jahres ausbezahlt	Grundvergütung	// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in der Regel in 12 gleichen Teilbeträgen eines Jahres ausbezahlt
// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Vorübergehend Umzugs- und Mietkosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für den Verfall bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagter variabler Vergütung	Sachbezüge und sonstige Leistungen	// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Vorübergehend Umzugs- und Mietkosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für den Verfall bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagter variabler Vergütung
// Pauschaler Betrag, der direkt für die Zwecke der Altersversorgung ausbezahlt wird	Versorgungsentgelt	// Pauschaler Betrag, der direkt für die Zwecke der Altersversorgung ausbezahlt wird
Variable Vergütung		
// Einjähriger Bonus basierend auf einem Zielbetrag, die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich aus: – 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene – 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene – 1/3 Gewichtung: bereinigte EBITDA-Marge vs. Umsatzwachstums-Matrix auf Divisionsebene – Individueller Performance-Faktor (0,8–1,2) // Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags	Kurzfristige variable Barvergütung (STI)	// Einjähriger Bonus basierend auf einem Zielbetrag, die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich aus: – 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene – 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene – 1/3 Gewichtung: „as reported“ – 1/3 Gewichtung: wpb. Umsatzwachstum auf Konzernebene – Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung (0,8–1,2) // Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags
// Performance Shares, deren Wertentwicklung sich aus der absoluten Wertsteigerung der Bayer-Aktie ergibt. Die Anzahl an Performance Shares bestimmt sich am Ende eines vierjährigen Leistungszeitraums anhand eines Zielbetrags und der Leistungskriterien: – 40 % Gewichtung: relativer Total Shareholder Return im Vergleich zum EURO STOXX 50 (Outperformance) – 40 % Gewichtung: ROCE auf Konzernebene – 20 % Gewichtung: Nachhaltigkeitsziele // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags	Langfristige variable Barvergütung (LTI)	// Performance Shares, deren Wertentwicklung sich aus der absoluten Wertsteigerung der Bayer-Aktie ergibt. Die Anzahl an Performance Shares bestimmt sich am Ende eines vierjährigen Leistungszeitraums anhand eines Zielbetrags und der Leistungskriterien: – 80 % Gewichtung: relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu den Unternehmen des EURO STOXX 50 Total Return (Ranking) – 20 % Gewichtung: Nachhaltigkeitsziele // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags
Weitere Vertragsbestandteile		
// Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 12 Mio. € pro Jahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. € pro Jahr.	Maximale Gesamtvergütung	// Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 12 Mio. € pro Jahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. € pro Jahr.
// Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Falle von grobem Fehlverhalten oder Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung die kurzfristige und langfristige variable Barvergütung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).	Malus- und Clawback-Regelungen	// Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Falle von grobem Fehlverhalten oder Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung die kurzfristige und langfristige variable Barvergütung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).
// Verpflichtung, einen Bestand an Bayer-Aktien bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben // Halteverpflichtung während der Zugehörigkeit zum Vorstand und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus	Share Ownership Guidelines	// Verpflichtung, einen Bestand an Bayer-Aktien bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben // Halteverpflichtung während der Zugehörigkeit zum Vorstand und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus
// Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Mitglieder des Vorstands unter engen Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch in Höhe von 250 % der jährlichen Grundvergütung, jeweils beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags und auf die Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen.	Kontrollwechsel	// Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Mitglieder des Vorstands unter engen Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch in Höhe von 250 % der jährlichen Grundvergütung, jeweils beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags und auf die Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen.
// Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellungsperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, können Abfindungen in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen gezahlt werden, jedoch beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags. // Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwei Jahren; Karenzentschädigung in Höhe der Grundvergütung, evtl. Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.	Vertragsbeendigung	// Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellungsperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, können Abfindungen in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen gezahlt werden, jedoch beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags. // Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwei Jahren; Karenzentschädigung in Höhe der Grundvergütung, evtl. Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mindestens 70 % der vertraglich vereinbarten Zieldirektvergütung (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für die variable Vergütung und ohne Sachbezüge und sonstige Leistungen sowie Versorgungsentgelt) sind erfolgsabhängig. Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und den Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung ist der variable Teil der Vergütung bei Bayer überwiegend langfristig ausgerichtet. Die langfristige variable Zielvergütung übersteigt somit die kurzfristige variable Zielvergütung. Damit wird der Fokus auf die nachhaltige Entwicklung von Bayer gelegt, ohne dabei die operativen Zielsetzungen aus dem Auge zu verlieren.

Die Vergütungsstruktur ohne Sachbezüge und sonstige Leistungen sowie Versorgungsentgelt ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.2/3



Szenario ¹	Erläuterung
Minimale Auszahlung	STI: 0 % des Zielbetrags; LTI: 0 % des Zielbetrags
100 %-Auszahlung	STI: 100 % des Zielbetrags; LTI: 100 % des Zielbetrags
Maximale Auszahlung	STI: 200 % des Zielbetrags; LTI: 250 % des Zielbetrags

¹ Die konkrete, individuelle Vergütungsstruktur in einem Geschäftsjahr kann im Einzelfall – aufgrund unterjähriger Vergütungsanpassungen – leicht von der dargestellten Struktur abweichen.

1.2.2 Festsetzung der Vergütungshöhen

Im Rahmen des Vergütungssystems überprüft der Aufsichtsrat die individuellen Vergütungshöhen, um eine marktübliche und im Wettbewerbsumfeld angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Bayer führt dazu jeweils Benchmarks mit im Hinblick auf Größe, Land und Branche geeigneten Vergleichsgruppen durch.

Externer Vergütungsvergleich

Als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen werden die gesamten DAX-Unternehmen und internationale Wettbewerber mit vergleichbarer Größe und Branche herangezogen.

Die Unternehmen des DAX eignen sich vor allem in Hinblick auf Größe und Land als primäre Vergleichsgruppe. Die wirtschaftliche Lage von Bayer wird berücksichtigt, indem die relative Größenpositionierung gemessen an Umsatz, Anzahl der Beschäftigten und Marktkapitalisierung im DAX regelmäßig überprüft wird. Bayer strebt daraus abgeleitet eine relative Positionierung der Zielgesamtvergütung im oberen Drittel des DAX an. Mit der Überprüfung der Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder sowie der Berücksichtigung der Größenkriterien im Zeitverlauf wird sichergestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bayer AG im angemessenen Verhältnis zur Positionierung der Gesellschaft steht.

Die internationale Vergleichsgruppe wird als zusätzliche Indikation herangezogen, um die Vorstandsvergütung auch international auf Wettbewerbsfähigkeit hin zu validieren. Die internationale Vergleichsgruppe setzt sich derzeit aus den folgenden Unternehmen zusammen:

C 1.2/4

Internationale Vergleichsgruppe für die Vorstandsvergütung

// AstraZeneca	// BASF	// Bristol Myers Squibb	// Corteva
// FMC Corp	// GlaxoSmithKline	// Johnson & Johnson	// Merck & Co.
// Novartis	// Novo Nordisk	// Nutrien	// Pfizer
// Reckitt Benckiser	// Roche	// Sanofi	// Takeda

Vergütungsentwicklung im Vergleich zur Vergütung der Belegschaft

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in Deutschland. Der Aufsichtsrat vergleicht hierzu die durchschnittliche Zieldirektvergütung des Konzernvorstands mit der durchschnittlichen Zieldirektvergütung unterschiedlicher Führungsebenen und der Gesamtbelegschaft. Es werden sowohl die aktuellen Relationen als auch die Veränderungen der Relationen im Zeitverlauf berücksichtigt. Folgende Mitarbeitergruppen werden für den Vergleich herangezogen:

- // die erste Managementebene unter dem Vorstand
- // die leitenden Beschäftigten
- // die Gesamtbelegschaft sowie
- // der Tarifbereich

Ergebnis der Vergütungsüberprüfung im Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat von Bayer hat in seiner Sitzung am 8. September 2021 beschlossen, dass ein externer Vergütungsvergleich jährlich erfolgen soll. In diesem Zuge wurde auch eine perspektivische Vereinheitlichung der Vergütungshöhen der ordentlichen Vorstandsmitglieder von Bayer diskutiert. Aufgrund der wirtschaftlichen Herausforderungen in den letzten Jahren wurde dieses Vorhaben erst mit Wirkung zum 1. Januar 2024 umgesetzt, indem die Zielvergütungen von Heike Prinz, Wolfgang Nickl und Heiko Schipper um jeweils 3,3 % auf das Niveau der Zielvergütungen von Stefan Oelrich und Rodrigo Santos angehoben wurden.

Anschließend wurde zum 1. April 2024 die Zielvergütung von sämtlichen ordentlichen Vorstandsmitgliedern um 6,5 % angehoben, um aktuelle Marktentwicklungen zu berücksichtigen und die notwendige Sicherung eines starken Teams zu würdigen, das auf die Erreichung zukünftiger Ziele hinarbeitet.

Im Vergleich dazu beliefen sich die Vergütungserhöhungen für die Belegschaft seit dem Jahr 2021 (letztmalige Anpassung der Vorstandsvergütung) auf 14,7 %.

Die daraus resultierenden Zielgesamtvergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder von Bayer (ca. 3,4 Mio. € ohne betriebliche Altersversorgung) liegen im Vergleich zu den internationalen Wettbewerbern deutlich unterhalb des Medians (ca. 4,5 Mio. € ohne betriebliche Altersversorgung) sowie innerhalb der angestrebten Positionierung im oberen Drittel der DAX-Unternehmen. Damit ist die neue Zielgesamtvergütung – auch unter Berücksichtigung der relativen Größenpositionierung von Bayer gemessen an Umsatz, Anzahl der Beschäftigten und Marktkapitalisierung – weiterhin im marktüblichen Bereich. Julio Triana, der mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand des Unternehmens berufen wurde, erhält das gleiche Vergütungspaket wie die anderen ordentlichen Vorstandsmitglieder. Die maximale Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wurde nicht erhöht.

Die Ziel- und maximale Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, Bill Anderson, wurde im Geschäftsjahr 2024 nicht erhöht.

1.2.3 Zielsetzungs- und Zielerreichungsprozess

Ziel und Anspruch des Aufsichtsrats sind es, ambitionierte und gleichzeitig erreichbare Ziele zu setzen, die im Einklang mit den Erwartungen der Investoren und des Kapitalmarktes stehen.

- // Die Ziele des Short Term Incentive orientieren sich an den wesentlichen Kenn- und Steuerungsgrößen, die den operativen Erfolg der Organisation im aktuellen Geschäftsjahr bestimmen.

- // Die Zielwerte orientieren sich am Geschäftsumfeld sowie den unternehmensspezifischen Gegebenheiten für das kommende Geschäftsjahr. Daher sind im Vergleich zu den Vorjahren Schwankungen der Zielwerte, d. h. auch Zielwerte, die unterhalb der Werte im Vorjahr liegen, möglich. Da das Berichtsjahr voraussichtlich ein herausforderndes Jahr für Bayer werden würde, unter anderem durch die ersten spürbaren Auswirkungen des Patentablaufs von Xarelto™, einen weiteren Rückgang der Glyphosatpreise im Vergleich zu 2023 sowie ungünstige Währungseffekte, wurden im Einklang mit der Geschäftsplanung und der Kapitalmarktguidance mehrere STI-Ziele unterhalb der Ist-Werte für 2023 festgelegt.
- // Dabei handelte es sich weiterhin um ambitionierte Ziele für dieses Geschäftsjahr, die am oberen Ende bzw. oberhalb der Kapitalmarktguidance lagen und zugleich den erwarteten Entwicklungen sowie dem Chancen- und Risikoprofil innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche Rechnung getragen haben. Damit wird sichergestellt, dass auch in einem anspruchsvollen Geschäftsumfeld ambitionierte und zugleich motivierende Anreize gesetzt werden.
- // Die Ziele des Long Term Incentive sind darauf ausgerichtet, die langfristige Wertschaffung zu incentivieren.
- // Bis 2023 basierte die LTI-Zielerreichung neben ROCE und den Nachhaltigkeitskennzahlen auf der absoluten Aktienkursentwicklung sowie der Aktienkursentwicklung im Verhältnis zum EURO STOXX 50 Total Return. Seit 2024 ist die Zielerreichung neben dem Erreichen von Nachhaltigkeitskennzahlen (20 %) und der absoluten Aktienkursentwicklung wesentlich von der Platzierung der Bayer-Aktie im Shareholder-Return-Ranking der im EURO STOXX 50 Total Return enthaltenen Aktien abhängig, um eine hohe Angleichung von Investoreninteressen und Managementincentivierung zu gewährleisten.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Basis der operativen Planung für alle Leistungskennzahlen den Mindestwert, einen Zielkorridor, den Maximalwert sowie weitere Eckwerte fest. Bei der Festlegung der Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat neben den Planungswerten auch die folgenden Parameter und aktualisierten Erkenntnisse, soweit diese nicht schon in der operativen Planung enthalten sind:

- // Marktwachstumsprognosen und Wettbewerbsinformationen
- // Kapitalmarktguidance
- // Analystenerwartungen
- // weitere Faktoren, die das Chancen- und Risikoprofil des Geschäftsjahres erheblich beeinflussen können

Ebenso legt der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres die individuellen Jahresziele der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Wo möglich, werden auch hier auf Basis von Leistungskennzahlen die Zielwerte bestimmt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand der Zielerreichungsgrade der einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskennzahlen. Gemäß Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Sondersachverhalte zur Ermittlung des Core EPS sind im Lagebericht, Kapitel 2.3 beschrieben. Die Entscheidung über die Berücksichtigung von Sondersachverhalten für die Zwecke der Vorstandsvergütung obliegt dem Aufsichtsrat.

Im Berichtsjahr 2024 gab es keine Anpassungen aufgrund von signifikanten, ungeplanten oder aperiodischen Effekten.

1.3 Vergütungselemente im Detail

1.3.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine feste und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in monatlichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird.

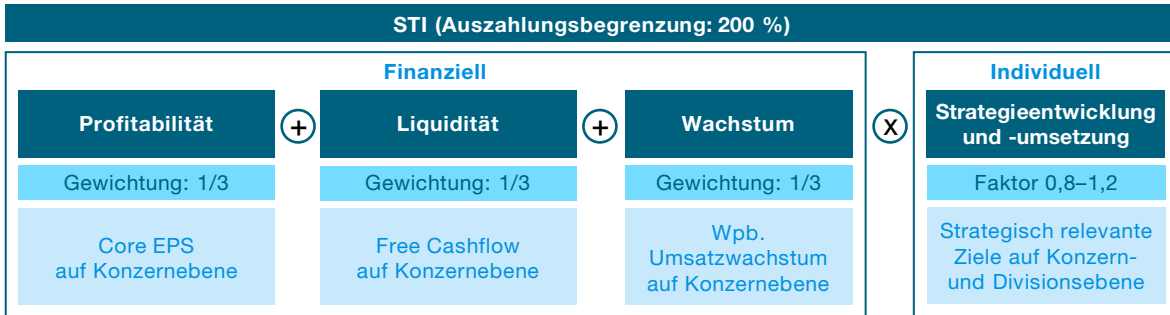
1.3.2 Kurzfristige variable Barvergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024

Die kurzfristige variable Barvergütung (STI) richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Das Vergütungssystem incentiviert operativen Erfolg in Form eines profitablen Wachstums und fokussiert einen ansteigenden Cashflow. Darüber hinaus wird die Strategieentwicklung und -umsetzung anhand eines multiplikativen Faktors bewertet, welcher die Verankerung von weiteren finanziellen und insbesondere nichtfinanziellen Zielen (z. B. ESG-Ziele) erlaubt. Die Auszahlungshöhe des STI hängt vom jeweiligen vertraglich vereinbarten Zielbetrag, der Zielerreichung der drei finanziellen Komponenten (Core EPS, Free Cashflow und wpb. Umsatzwachstum) sowie dem Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung ab. Die Zielerreichungen der drei gleichgewichteten finanziellen Komponenten können je nach Unternehmenserfolg einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen. Der Faktor für die Strategie-

entwicklung und -umsetzung kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Komponenten und die Funktionsweise des STI sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.3/1

Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI)



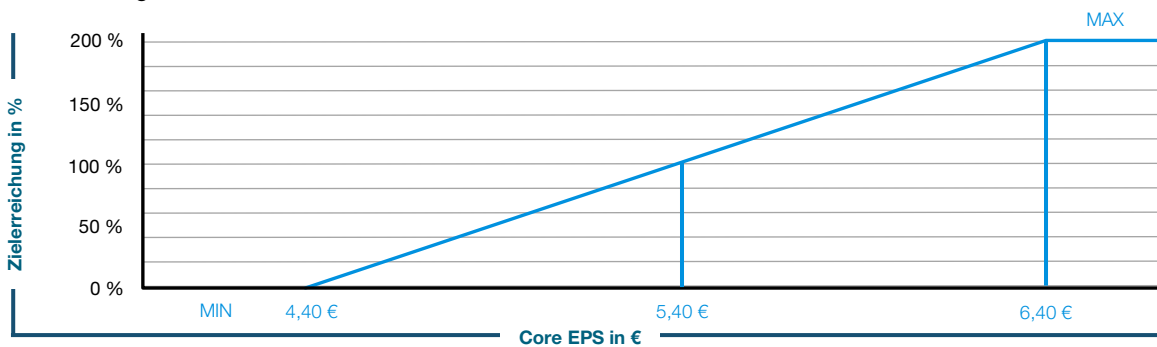
Profitabilitätskomponente

Die Profitabilitätskomponente ermittelt sich auf Basis des bereinigten Konzernergebnisses je Aktie (Core EPS). Durch die Bereinigung haben Sondereinflüsse keinen Einfluss auf die Zielerreichung und es wird eine höhere Aussagekraft über die operative Performance erzielt. Das Core EPS ist auch im externen Reporting und der Konzernsteuerung eine zentrale Profitabilitätskennzahl.

Das Core EPS setzt gezielte Anreize zur Steigerung der Profitabilität im Bayer-Konzern. Die folgende Grafik zeigt den vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 festgelegten Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für das Core EPS:

C 1.3/2

Zielerreichungsfunktion des Core EPS



Bezogen auf das Geschäftsjahr 2024 wurde für die Profitabilitätskomponente ein Core-EPS-Ziel von 5,40 € festgelegt. Dieser Zielwert liegt damit unterhalb des Ziel- als auch des Ist-Werts des Core EPS für das Jahr 2023 und reflektiert somit die Herausforderungen für die Geschäftsentwicklung im Vergleich zu 2023 (z. B. die finanzielle Auswirkung des Patentverlusts bei Xarelto™ als wesentlicher Treiber). Angesichts der erwarteten Herausforderungen für die Geschäftsentwicklung 2024 im Vergleich zum Vorjahr handelt es sich weiterhin um ein ambitioniertes Ziel am oberen Ende der Kapitalmarktguidance, die zu Beginn des Jahres festgelegt wurde. Das erreichte Core EPS betrug im Geschäftsjahr 2024 5,05 €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 65,5 %.

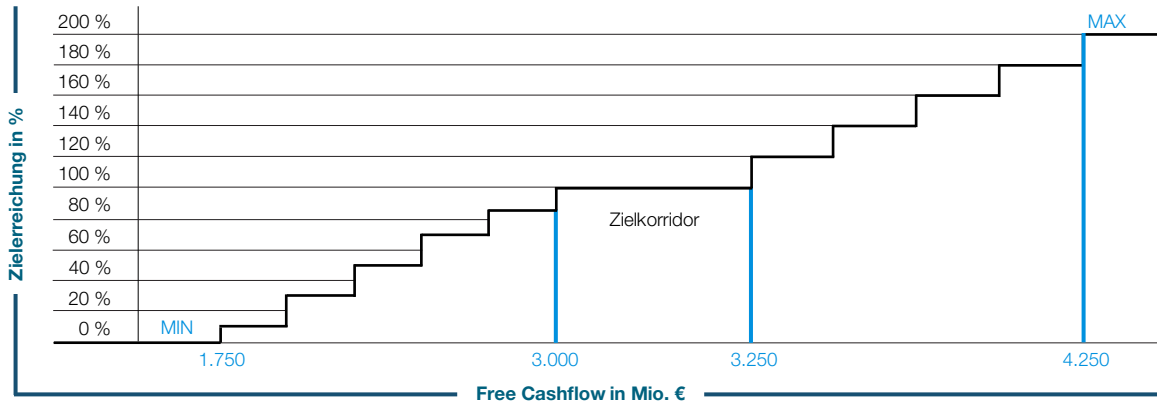
Liquiditätskomponente

Die Liquiditätskomponente bemisst sich am Free Cashflow auf Konzernebene. Mit dieser Komponente wollen wir einen Anreiz schaffen, den Kapitalfluss zu steigern, der zur Entschuldung sowie für Akquisitionen zur Verfügung steht und die Liquidität im Bayer-Konzern sichert. Ab dem Geschäftsjahr 2024 sind in der Kennzahldefinition des Free Cashflow Zahlungen in den laufenden Haftungskomplexen Glyphosat, Dicamba, PCB und Essure™ enthalten. Somit sind sie bei der Zielsetzung berücksichtigt und folglich auch bei der Ermittlung der Zielerreichung relevant. Die Festlegung des Free-Cashflow-Ziels erfolgt somit im Einklang mit der Kapitalmarktguidance und entspricht dem Ausweis im Geschäftsbericht.

Die folgende Grafik zeigt den vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 festgelegten Mindestwert, den Zielkorridor sowie den Maximalwert für den Free Cashflow:

C 1.3/3

Zielerreichungsfunktion des Free Cashflow



Für das Geschäftsjahr 2024 wurde für den Free Cashflow ein Zielkorridor von 3.000 bis 3.250 Mio. € festgelegt, der die Auszahlungen im Rahmen von Rechtskomplexen sowie die erwarteten gestiegenen Herausforderungen für die Geschäftsentwicklung 2024 im Vergleich zum Vorjahr berücksichtigt. Der Zielkorridor für das Jahr 2024 liegt somit unterhalb des Zielkorridors für das Jahr 2023. Dabei handelt es sich weiterhin um eine ambitionierte Zielsetzung oberhalb der Kapitalmarktguidance, die zu Beginn des Jahres festgelegt wurde. Der tatsächlich erreichte Free Cashflow für 2024 belief sich auf 3.107 Mio. €. Damit liegt die Zielerreichung bei 100 %.

Wachstumskomponente

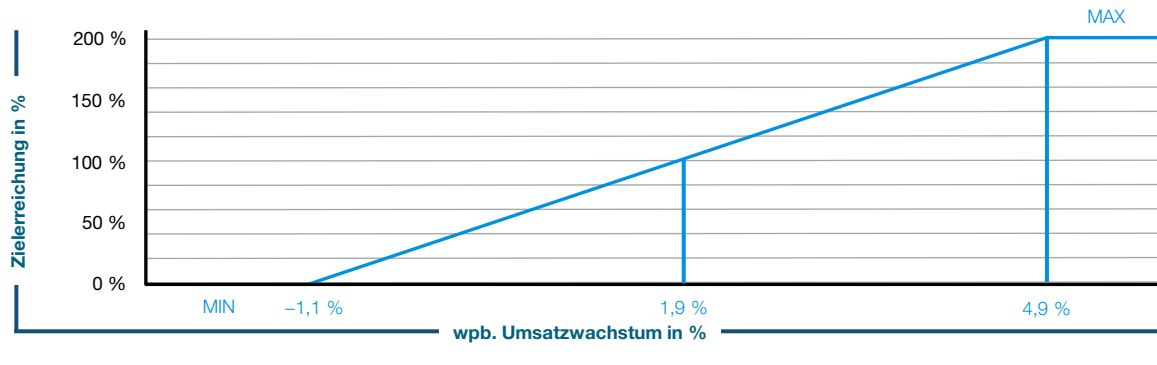
Die Wachstumskomponente bemisst sich anhand des währungs- und portfoliobereinigten (wpb.) Umsatzwachstums auf Konzernebene.

Ein übergeordnetes Ziel des Bayer-Konzerns ist nachhaltiges Umsatzwachstum des Konzerns sowie der einzelnen Divisionen und die Erreichung dieses Ziels soll durch die Wachstumskomponente incentiviert werden. Durch die Bereinigung haben die Entwicklung von Wechselkursen und wesentliche Akquisitionen und Desinvestitionen keinen Einfluss auf die Zielerreichung und es wird eine höhere Aussagekraft über die operative Performance erzielt. Das wpb. Umsatzwachstum wird auch im externen Reporting und der Konzernsteuerung verwendet und ist maßgeblich für die Kapitalmarktguidance.

Die folgende Grafik zeigt den vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 festgelegten Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für das wpb. Umsatzwachstum:

C 1.3/4

Zielerreichungsfunktion des wpb. Umsatzwachstums



Bezogen auf das Geschäftsjahr 2024 wurde für die Wachstumskomponente ein wpb. Umsatzwachstumsziel von 1,9 % festgelegt. Das erreichte wpb. Umsatzwachstum betrug im Geschäftsjahr 2024 0,4³ %. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50,3 %.

Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung

Die erfolgreiche Strategieentwicklung und -umsetzung wird im Rahmen eines multiplikativen Faktors bemessen. Dazu werden zu Beginn eines Geschäftsjahres mit den Mitgliedern des Vorstands individuelle Ziele vereinbart, die auf die wesentlichen und insbesondere strategierelevanten Themen der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder zugeschnitten sind.

Die Zielerreichung des Faktors der Strategieentwicklung und -umsetzung wird vom Aufsichtsrat nach Ende eines Geschäftsjahres festgestellt. Der Faktor, der für das einzelne Vorstandsmitglied multiplikativ auf die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien angewandt wird, kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen (entspricht einer Spannweite von +/-20 %). Die für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Zielvereinbarungen und Zielerreichungen können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2024

Vorstandsmitglied	Zielsetzung	Zielerreichung	Erläuterung
Bill Anderson	<ul style="list-style-type: none"> // Finanzielle Budgetziele erfüllen // Ausgaben durch die Umsetzung von DSO um 500 Mio. € senken // Nettofinanzverschuldung um 2 Mrd. € reduzieren // Verbesserung der Aktionärskommunikation // Einführung von unternehmensweiten KI-Tools // Erweiterung des Produkt-Portfolios durch Innovation // Fortschritte in der Handhabung der Rechtsstreitigkeiten // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität 	1,1	<p>Bill Anderson hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2024 größtenteils wie folgt übererfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Er hat im Wesentlichen die finanziellen Ziele erreicht. // Er erzielte große Fortschritte bei der Entwicklung und Aktivierung von DSO, was zu einer Reduzierung des Personals führte (-6.900 FTE) und zugleich das Innovationstempo sowie das Wachstum ankurbelte. // Investoren wurden wirksam über den strategischen Kurs des Bayer-Konzerns informiert. Die Aktionärsstruktur ist weiterhin stabil. // Es wurden signifikante Fortschritte in der KI-Implementierung für die Divisionen und entlang der gesamten Wertschöpfungskette erzielt. // Er hat maßgeblich zur Weiterentwicklung und Implementierung des Innovationsansatzes der Pharma Division beigetragen. // Ein umfassendes Programm zur ganzheitlichen Bewältigung aller Aspekte der Rechtsstreitigkeiten wurde eingeführt. // Er konnte gute Fortschritte in Bezug auf Gender Diversity erzielen (Steigerung des Frauenanteils unter den Top 500 Führungskräften des Bayer Konzerns von 32 % auf 35 %). <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Bill Anderson auf 1,1 festgelegt.</p>
Wolfgang Nickl	<ul style="list-style-type: none"> // Ziele der Prognose 2024 erreichen // Refinanzierungsaktivitäten 2024/25 planen und durchführen // Organisatorische Veränderungen im Konzern umsetzen // Digitale Transformation durch Einführung von KI-Tools vorantreiben // Erfolgreiche Interaktion mit Zielinvestoren // Unterstützung bei der Lösung von Herausforderungen durch Rechtsstreitigkeiten // EU-Taxonomie/CSRD umsetzen // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität 	1,1	<p>Wolfgang Nickl hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2024 größtenteils wie folgt übererfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Maßgebliche Fortschritte in der Reduzierung der Nettofinanzverschuldung (-1,9 Mrd. €). // Zudem führte er die Enabling Functions erfolgreich durch einen herausfordernden Veränderungsprozess. // Erfolgreiche Weiterentwicklung des CORE Programms (SAP S/4HANA-Implementierung). // Er hat proaktiv den Dialog mit unseren Stakeholdern forciert. // Er hat einen signifikanten Beitrag zur neuen Strategie 2025 zur Beilegung der Rechtsstreitigkeiten geleistet und die Umsetzung der EU-Taxonomie/CSRD liegt weiterhin innerhalb des Zeitplans. // Er hat die Entwicklung vielversprechender Nachwuchsführungskräfte maßgeblich vorangetrieben. <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Wolfgang Nickl auf 1,1 festgelegt.</p>

³ Das wpb. Umsatzwachstum von +0,7% wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um -0,3 Prozentpunkte im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

Fortsetzung C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2024

Vorstandsmitglied	Zielsetzung	Ziel- erreichung	Erläuterung
Stefan Oelrich	<ul style="list-style-type: none"> // Finanzielle Budgetziele erfüllen // Launch-Performance maximieren und Reife für mehrere Pharmaceuticals erreichen // Stärkung der Pipeline-Dynamik und Ergreifung von Maßnahmen zur Maximierung des Potenzials bis 2030 // Einführung des neuen Organisationsmodells // Verbesserung der Kapitalmarkt-kommunikation und Investor-Relations-Aktivitäten // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität // Initiativen, welche den Zugang zu Arzneimitteln fördern, vorantreiben 	1,1	<p>Stefan Oelrich hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2024 größtenteils wie folgt übererfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Das Geschäftsjahr 2024 war sehr erfolgreich für Pharmaceuticals. Bei gleichzeitiger Kostenreduzierung wurden die Umsatzziele übererfüllt. Darüber hinaus wurde das Umsatzwachstum von Nubeqa™ und Kerendia™ in den USA weiter vorangetrieben. // Die Pipeline für zukünftige Produkte ist durch erfolgreiche bestandene Studien sichergestellt. Dies hat auch maßgeblich zur Verbesserung der Kapitalmarkt-kommunikation beigetragen. // Er konnte die Umsetzung des neuen Organisationsmodell maßgeblich voranbringen. // Es gelang ihm, sein Führungsteam im Rahmen des neuen Organisationsmodells bedeutend weiterzuentwickeln. <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Stefan Oelrich auf 1,1 festgelegt.</p>
Heike Prinz	<ul style="list-style-type: none"> // Überarbeitung von zentralen HR-Systemen und Prozessen // Transformation der HR-Funktion, um bis Ende 2025 ca. 40 % Effizienzsteigerung zu generieren // Steigerung der Teilhabe, Flexibilität, Motivation und Produktivität der Beschäftigten // Umsetzung des neuen Organisationsmodells. // Stärkung der Prinzipien wie Diversität und Inklusion sowie der Wahrnehmung von Bayer als Arbeitgeber // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität 	1,1	<p>Heike Prinz hat aus Sicht des Aufsichtsrats ihre Ziele im Geschäftsjahr 2024 größtenteils wie folgt übererfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Sie hat verschiedene HR-Prozesse pragmatisch implementiert und verbessert. // Bei der Umsetzung des neuen Organisationsmodells konnte sie bemerkenswerte Fortschritte erzielen, und dabei eine hohe HR Service Excellence sicherstellen. // Sie hat neue Führungstalente gewinnen können, die ideal zur Bayer Kultur passen. // Sie hat eine sehr gute Beziehung zum Aufsichtsrat und Betriebsrat aufgebaut und fördert damit den Austausch zwischen Vorstand und Belegschaft. // Unter ihrer Führung wurde der Anteil der Frauen unter den Top 500 Führungskräften des Bayer Konzerns von 32 % auf 35 % erhöht. <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Heike Prinz auf 1,1 festgelegt.</p>
Rodrigo Santos	<ul style="list-style-type: none"> // Finanzielle Budgetziele erfüllen // Umsetzung des neuen Organisationsmodells // Förderung der Kapitalmarkt-kommunikation und der Investoreninteraktion // Erfolgreiche Skalierung der regenerativen Landwirtschaft // Förderung von Produktinnovation und langfristiger Wachstumschancen // Verbesserung der Mitarbeiterbindung // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität 	1,0	<p>Rodrigo Santos hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2024 wie folgt erfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Aufgrund angespannter Marktbedingungen stand Crop Science vor großen Herausforderungen. Trotzdem konnte ein gutes Umsatzergebnis im Vergleich zu Kernwettbewerbern erzielt werden. // In der Umsetzung des neuen Organisationsmodells nahm Rodrigo Santos eine Vorreiterrolle ein. // Er konnte weiterhin Fortschritte beim Vorantreiben innovativer Produkte verzeichnen, u. a. positive erste Beurteilungen zu Preceon™-Mais. <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Rodrigo Santos auf 1,0 festgelegt.</p>
Heiko Schipper (bis 30.4.2024)	<ul style="list-style-type: none"> // Ausrichtung der Division auf die Geschäftsziele // Abbau von Bürokratie // Wirksamer Fortschritt bei der Umsetzung des neuen Organisationsmodells // Aktive Mitgestaltung und Umsetzung von Konzerninitiativen // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität 	1,0	<p>Heiko Schipper hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2024 bis zu seinem Austritt wie folgt erfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Trotz der angespannten Marktlage im Bereich Consumer Health konnten außerhalb der USA gute Ergebnisse erzielt werden. // Zudem wurde die Basis für das neue Operationsmodell zum Abbau der Bürokratie entwickelt, auf die Julio Triana als sein Nachfolger und sein Team aufsetzen konnten. <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Heiko Schipper auf 1,0 festgelegt.</p>
Julio Triana (ab 1.4.2024)	<ul style="list-style-type: none"> // Ausrichtung der Division auf die Geschäftsziele // Abbau von Bürokratie // Wirksamer Fortschritt bei der Umsetzung des neuen Organisationsmodells // Aktive Mitgestaltung und Umsetzung von Konzerninitiativen // Nachfolgeplanungs- und Karriereförderungsprogramm etablieren, u. a. zur Erhöhung der Diversität 	1,0	<p>Julio Triana hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2024 ab seinem Eintritt wie folgt erfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> // Trotz der angespannten Marktlage im Bereich Consumer Health konnten außerhalb der USA gute Ergebnisse erzielt werden. // Er hat eine umfassende Strategie erarbeitet, um die Investitionen auf die wichtigsten Schnittstellen zwischen Marke und Land zu konzentrieren. // Er hat die Umsetzung des neuen Organisationsmodells zum Abbau von Bürokratien erfolgreich vorangetrieben. <p>Daher hat der Aufsichtsrat den Faktor für Julio Triana auf 1,0 festgelegt.</p>

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Die Auszahlung des STI erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für das Geschäftsjahr 2024 wie folgt:

C 1.3/6

Kurzfristige variable Vergütung 2024 auf einen Blick

	Zielbetrag in €	Zielerreichung					Gesamt	Auszahlungsbetrag in €
		Finanziell auf Konzernebene			Individuell			
		Core EPS	Free Cashflow	Wpb. Umsatzwachstum	Strategieentwicklung und -umsetzung			
zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder								
Bill Anderson	2.025.000				1,1	79,11%	1.601.977,50	
Wolfgang Nickl	891.405				1,1	79,11%	705.190,50	
Stefan Oelrich	891.405	65,50%	100,00%	50,27%	1,1	79,11%	705.190,50	
Heike Prinz	891.405				1,1	79,11%	705.190,50	
Rodrigo Santos	891.405				1,0	71,92%	641.098,48	
Julio Triana ¹	668.554				1,0	71,92%	480.823,86	
Ehemaliges Vorstandsmitglied								
Heiko Schipper ²	279.000	65,50%	100,00%	50,27%	1,0	71,92%	200.656,80	

¹ Anteiliger STI ab Eintritt 1. April 2024

² Anteiliger STI bis Austritt 30. April 2024

1.3.3 Langfristige aktienbasierte Barvergütung (LTI) für 2024

Zugeweilte langfristige aktienbasierte Barvergütung (ab 2024)

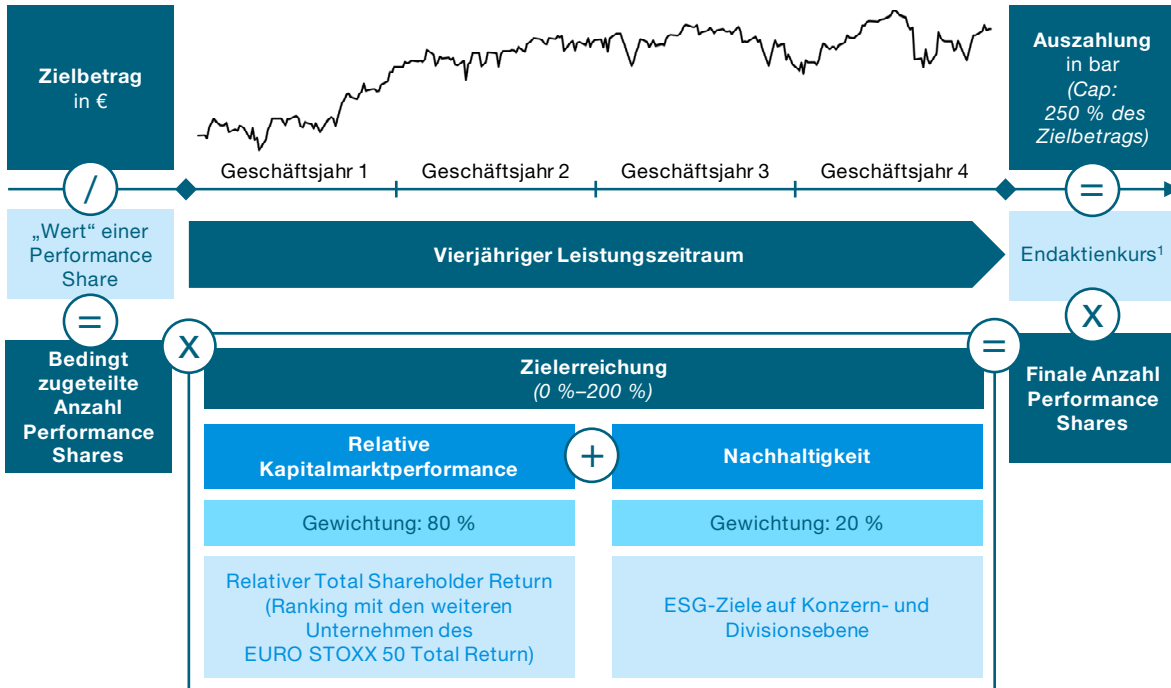
Mitglieder des Vorstands sind zur Teilnahme an den jährlichen Tranchen des vierjährigen aktienbasierten LTI berechtigt, sofern sie eine individuell festgelegte Anzahl an Bayer-Aktien als Eigeninvestment erwerben und über einen fest definierten Zeitraum halten (siehe „Share Ownership Guidelines“).

Die jährlichen Tranchen werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres in Form von (virtuellen) Performance Shares bedingt zugeweiht und unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Festlegung der bedingten Anzahl an Performance Shares wird ein vertraglich vereinbarter Zielbetrag durch den Wert (Fair Value) einer Performance Share zum Zeitpunkt der Zuteilung dividiert. Die finale Anzahl Performance Shares wird durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit der bedingten Anzahl Performance Shares ermittelt, wobei sich die Gesamtzielerreichung aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien relative Kapitalmarktpformance (80 % Gewichtung) und Nachhaltigkeit (20 % Gewichtung) ergibt und auf 200 % begrenzt ist. Dabei kann die Zielerreichung der zwei Leistungskriterien je nach Unternehmenserfolg jeweils einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen. Beträgt die Gesamtzielerreichung 0 %, so ergeben sich daraus auch null Performance Shares und es erfolgt keine Auszahlung aus dem LTI.

Der Auszahlungsbetrag basiert sodann auf der finalen Anzahl Performance Shares multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zuzüglich der Summe der über den vierjährigen Leistungszeitraum bezahlten Dividenden. Damit wird die Funktionsweise echter Aktien abgebildet und der Vorstand „dividendenneutral“ gestellt. So hat er keinen finanziellen Anreiz, die Dividendenausschüttungen gering zu halten. Es erfolgt keine vorzeitige oder garantierte Auszahlung einer Dividende. Die Auszahlung ist insgesamt auf 250 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt. Die Komponenten und die Funktionsweise des LTI sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

C 1.3/7

Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)



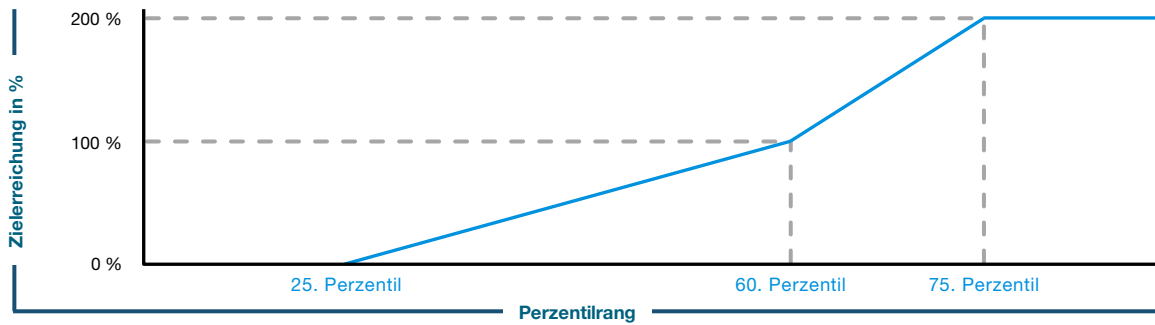
¹Arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen

Relative Kapitalmarktpformance

Die relative Kapitalmarktpformance bemisst sich anhand eines Rankings des Total Shareholder Return (TSR) von Bayer mit den Unternehmen eines Vergleichsindex (im Geschäftsjahr 2024 und im Einklang mit dem Vergütungssystem der EURO STOXX 50 Total Return). Die Unternehmen des EURO STOXX 50 Total Return eignen sich als Vergleichsgruppe, da es sich um 49 große, börsennotierte Unternehmen des Euro-Währungsgebiets handelt, die hinsichtlich ihrer Größe und Internationalität mit Bayer vergleichbar sind. Die Bayer-Aktie ist selbst im Index gelistet. Wir wollen eine attraktive Kapitalanlage für unsere Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren – in absoluter Hinsicht, aber auch im Vergleich zum Markt. Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR basieren auf dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn sowie Ende des jeweiligen Leistungszeitraums, wobei der Endwert zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während des vierjährigen Leistungszeitraums ermittelt wird. Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die TSR-Werte von Bayer und jedem Vergleichsunternehmen berechnet, nach der Höhe sortiert und in einem Perzentilrang zwischen 0 und 100 ausgedrückt werden. Befindet sich Bayer unterhalb oder genau am 25. Perzentilrang, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt der Perzentilrang von Bayer am 60. Perzentil, d. h., der TSR von Bayer ist höher als von 60 % der Unternehmen im Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von Bayer am 75. Perzentil, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 %. Höhere Perzentilränge führen nicht zu einer höheren Zielerreichung (Cap). Zielerreichungen zwischen diesen Punkten werden durch lineare Interpolation ermittelt. Die Auszahlungskurve ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.3/8

Zielerreichungsfunktion des relativen TSR (Ranking)



Nachhaltigkeit

Durch nachhaltiges Handeln sichern wir unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Als Unternehmen mit führenden Positionen in den Bereichen Ernährung und Gesundheit wollen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen beitragen, dazu zählen insbesondere die Bekämpfung des Hungers und die Verbesserung der Gesundheitsversorgung, aber auch Maßnahmen für die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns Nachhaltigkeitsziele im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt und reflektieren diese auch unmittelbar in unserem langfristigen Vergütungssystem (LTI-System). Der Aufsichtsrat bestimmt zu Beginn einer jeden LTI-Tranche messbare und aus unserer Unternehmensstrategie abgeleitete Nachhaltigkeitsziele für den jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraum. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele darauf, dass sich diese als Minimum an den Sustainable-Development-Zielen der Vereinten Nationen orientieren sowie bezüglich der Ermittlung, Messbarkeit und Überprüfbarkeit internationalen Best Practices wie etwa der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) folgen.

Zu Beginn einer jeden Tranche bestimmt der Aufsichtsrat für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele einen Mindestwert, Zielwert sowie Maximalwert. Bei einem Erreichen des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichungskurven (Mindestwert, Zielwert, Maximalwert) orientieren sich an den veröffentlichten Nachhaltigkeitszielen 2030. Die maßgeblichen Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2024–2027 sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

C 1.3/9

Nachhaltigkeitsziele für Tranche 2024–2027



Reduzierung von ...	Anzahl der ...
... Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen	... unterstützten Kleinbauern in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau
... Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter Kategorien	... mit alltäglicher Gesundheitsversorgung unterstützten Menschen in unterversorgten Regionen
	... Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung

Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen: unsere eigenen Treibhausgas-Emissionen
 Scope-3-Treibhausgas-Emissionen: die Treibhausgas-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette

Über die im Einzelnen festgelegten Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichung wird nach Ablauf des Leistungszeitraums im entsprechenden Vergütungsbericht berichtet. Das bedeutet, dass die entsprechenden Zielsetzungen sowie Zielerreichungen für die LTI-Zuteilungen im Jahr 2024 im Vergütungsbericht für das Jahr 2027 mit Veröffentlichung im Jahr 2028 berichtet werden.

Langfristige aktienbasierte Barvergütung (Zuteilungen bis 2023)

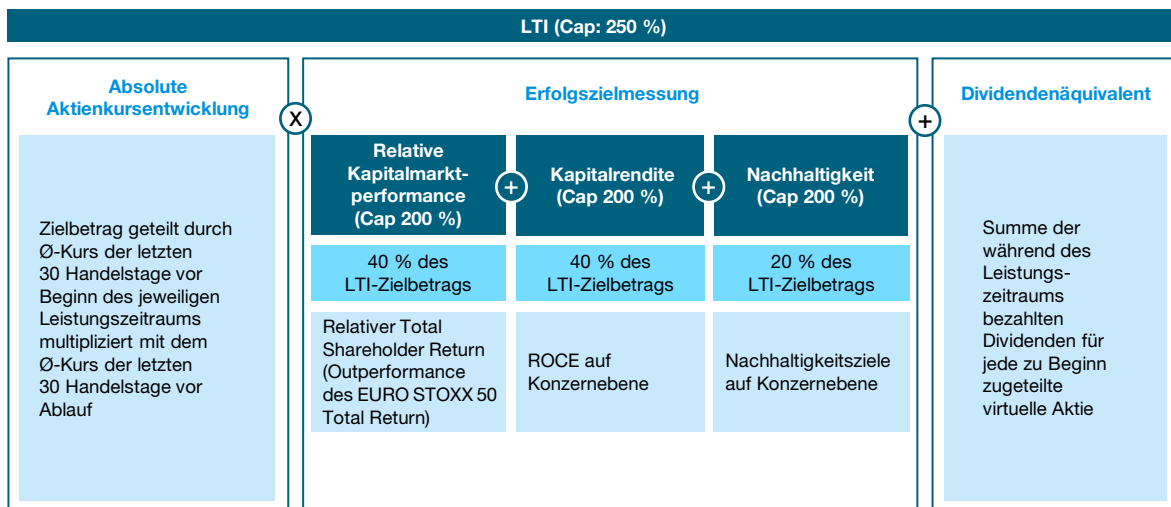
Im vorigen Vergütungssystem wurden bis zum Geschäftsjahr 2023 die jährlichen Aspire-3.0-Tranchen in Form von virtuellen Aktien zugeteilt. Sie unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Berechnung der bedingt zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien wird die Grundvergütung mit einem vertraglich vereinbarten Zielprozentsatz multipliziert und durch das arithmetische Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums dividiert.

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien hängt von der Zielerreichung der drei Komponenten „Relative Kapitalmarktpformance“, „Kapitalrendite“ und „Nachhaltigkeit“ ab. Die drei Komponenten werden mit 40 %, 40 % sowie 20 % gewichtet. Zur Ermittlung der finalen Anzahl an virtuellen Aktien wird die bedingt zugeteilte Anzahl an virtuellen Aktien mit der gewichteten Gesamtzielerreichung der drei Komponenten multipliziert.

Der Auszahlungsbetrag bestimmt sich, indem die finale Anzahl an virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums multipliziert wird. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder die Summe der über den Vierjahreszeitraum bezahlten Dividenden für jede bedingt zugeteilte virtuelle Aktie. Die Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI) sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.3/10

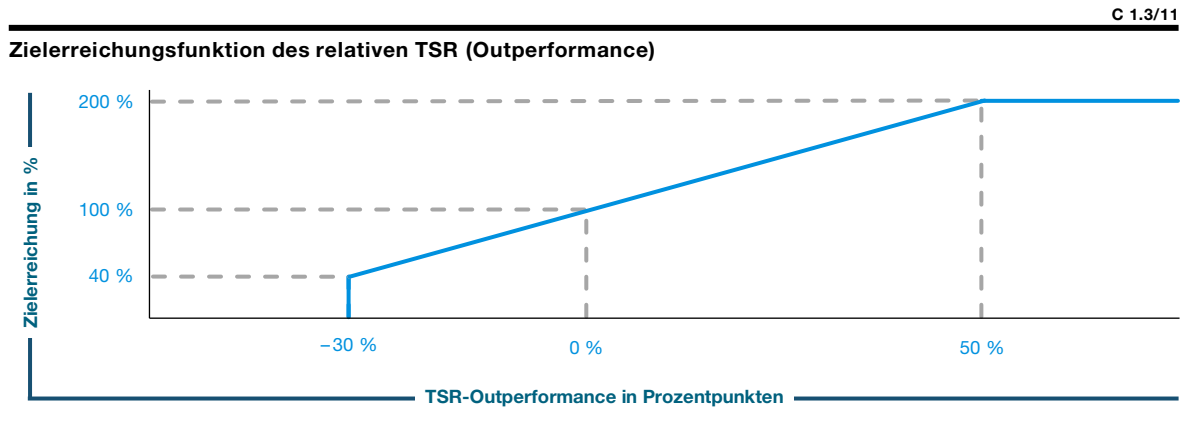
Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)



Relative Kapitalmarktpformance

Die relative Kapitalmarktpformance bemisst sich anhand der Differenz zwischen dem Total Shareholder Return (TSR) von Bayer und dem EURO STOXX 50 Total Return als Vergleichsindex. Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR basieren auf dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn sowie vor Ende des jeweiligen Leistungszeitraums, wobei der Endwert zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während des vierjährigen Leistungszeitraums ermittelt wird. Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die Differenz zwischen dem TSR von Bayer und dem TSR des EURO STOXX 50 Total Return gebildet wird. Bei einer Differenz von 0 Prozentpunkten – also einer Gleichperformance mit dem Index – beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Differenz von mehr als –30 Prozentpunkten ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Bei einer Differenz von –30 Prozentpunkten beträgt die Zielerreichung 40 %. Bei einer Differenz von +50 Prozentpunkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 200 %.

Die Zielerreichungskurve für das relative TSR-Ziel ist in der folgenden Grafik dargestellt.



Mit dem Geschäftsjahr 2024 endet der vierjährige Leistungszeitraum der Tranche 2021 des Aspire 3.0. Der TSR von Bayer beträgt für diesen Zeitraum -54,22 % und für den EURO STOXX 50 Total Return +52,01 %. Daraus ergibt sich eine TSR-Performance in Höhe von -106,23 Prozentpunkten. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0 %.

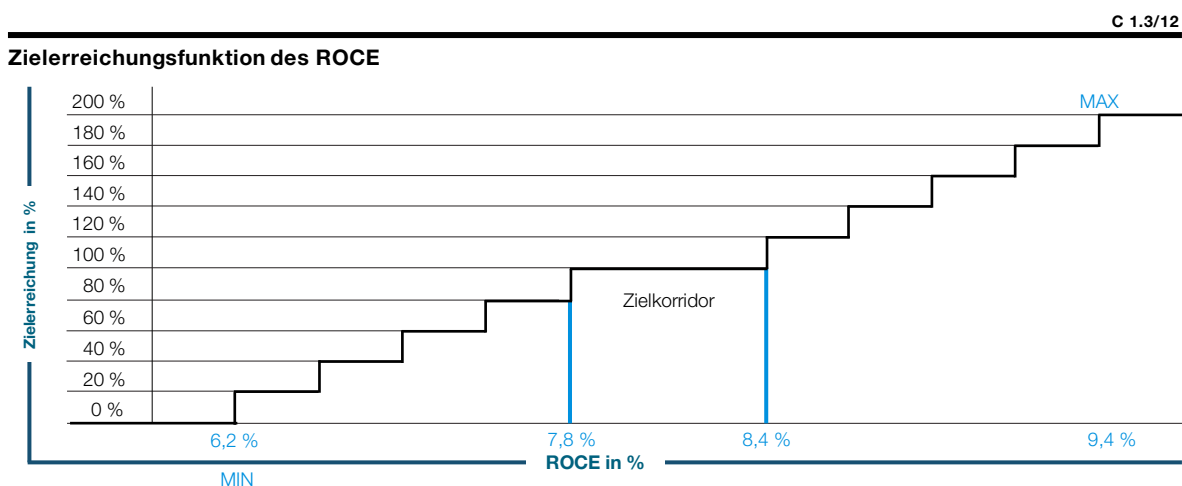
Kapitalrendite

Die Kapitalrendite ermittelt sich auf Basis des Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzernebene. Der jährliche Vergleich des ROCE mit den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten zeigt die Wertgenerierung des Unternehmens an. Der ROCE ist ein Bestandteil des Bayer-Steuerungssystems.

Zu Beginn einer jeden Tranche bestimmt der Aufsichtsrat einen Mindestwert, Zielkorridor, Maximalwert sowie weitere Eckwerte für den ROCE im letzten Jahr der vierjährigen Leistungsperiode. Der Mindestwert basiert dabei auf den durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten (WACC) zum Begebungszeitpunkt der jeweiligen Tranche. Der Zielkorridor für 100 % Zielerreichung ergibt sich auf Basis der durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten sowie eines ambitionierten Zuschlagswerts. Letzterer orientiert sich an den Geschäftserwartungen für das letzte, also das vierte Jahr der jeweiligen Tranche. Daher sind im Vergleich zu den Vorjahren Schwankungen des ROCE-Zielkorridors – also auch niedrigere Zielkorridore als im Vorjahr – möglich.

Am Ende des vierjährigen Leistungszeitraums wird der im letzten Jahr des Leistungszeitraums erzielte ROCE mit dem zuvor festgelegten Zielkorridor für die jeweilige LTI-Tranche verglichen. Bei einem Erreichen des Zielkorridors beträgt die Zielerreichung 100 %. Oberhalb oder unterhalb des Zielkorridors folgt die Zielerreichung der Zielfunktion innerhalb des Intervalls von 0 % bis 200 %.

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, den Zielkorridor sowie den Maximalwert für die Tranche 2021, deren Leistungszeitraum mit dem Geschäftsjahr 2024 endet:



Im Rahmen der Tranche 2021 wurde für die Kapitalrendite ein ROCE-Zielkorridor für das Geschäftsjahr 2024 von 7,8 % bis 8,4 % festgelegt. Der erreichte ROCE betrug -0,1 %, im Wesentlichen getrieben durch das niedrigere operative Ergebnis sowie Sonderaufwendungen für außerplanmäßige Wertberichtigungen und Restrukturierungen. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0 %.

Nachhaltigkeit

Der Aufsichtsrat hat konkrete Nachhaltigkeitsziele für den vierjährigen Leistungszeitraum ab der Tranche 2021 bestimmt. Diese werden mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt. Dabei können Nachhaltigkeitsziele sowohl auf Divisions- als auch auf Konzernebene berücksichtigt werden.

Der Aufsichtsrat hat bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele darauf geachtet, dass sich diese als Minimum an den Sustainable-Development-Zielen der Vereinten Nationen orientieren sowie bezüglich der Ermittlung, Messbarkeit und Überprüfbarkeit internationalen Best Practices wie etwa der Science Based Targets initiative (SBTi) folgen. Außerdem sind sie integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie, indem sie z. B. neue Kundengruppen erschließen oder zu erhöhter Versorgungssicherheit beitragen. Alle untenstehenden Nachhaltigkeitsziele fließen mit der gleichen Gewichtung ein. Zudem hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele einen Mindestwert, Zielkorridor sowie Maximalwert bestimmt. Oberhalb oder unterhalb des Zielkorridors folgt die Zielerreichung einer Zielfunktion innerhalb des Intervalls von 0 bis 200 %. In der nachfolgenden Grafik sind die Konzernnachhaltigkeitsziele bis zum Jahr 2030 aufgeschlüsselt, aus denen die ESG-Ziele im Rahmen des LTI 2021–2024 entsprechend abgeleitet wurden.

C 1.3/13

Konzernnachhaltigkeitsziele bis 2030

Kennzahl ¹	Ziel 2030
Anzahl an Kleinbauern in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau, die durch Produkte und Dienstleistungen sowie über Partnerschaften unterstützt werden	100 Mio.
Anzahl an Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung aufgrund von Maßnahmen, die durch Bayer unterstützt werden	100 Mio.
Anzahl der Menschen in unterversorgten Regionen ² , deren alltägliche Gesundheitsversorgung durch Interventionen von Bayer unterstützt wird	100 Mio.
Scope-1- und -2 ³ -Treibhausgas-Emissionen	Reduktion um 42 % ^{4, 6}
Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter ⁷ Kategorien	Reduktion um 12,3 % ^{5, 6}
Kompensation verbleibender Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen ⁸	100 %

¹ Eine detailliertere Beschreibung der Berechnungsmethoden ist auf unserer Website unter www.bayer.com/de/nachhaltigkeit/Ziele zu finden.

² Ökonomisch oder medizinisch

³ Umfasst Scope-1- und -2-Emissionen (marktbasiert) von Standorten mit einem Energieverbrauch größer als 1,5 TJ

⁴ In Übereinstimmung mit dem Nachhaltigkeitsziel, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen

⁵ In Übereinstimmung mit dem Nachhaltigkeitsziel, die globale Erderwärmung auf 2 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen

⁶ Bis Ende 2029

⁷ In Bezug auf das Nachhaltigkeitsziel sind für Bayer gemäß den Kriterien der „Science Based Targets initiative“ die folgenden Scope-3-Kategorien relevant: (1) Einge kaufte Güter und Dienstleistungen, (2) Kapitalgüter, (3) Brennstoff- und energiebezogene Emissionen, (4) Transport und Verteilung (vorgelagert) und (6) Geschäftsreisen.

⁸ Die Kompensation ist vorgesehen durch den Erwerb von Zertifikaten aus geprüften Klimaschutzprojekten vor allem im Waldschutz und in der Landwirtschaft.

Der vierjährige Leistungszeitraum für die Nachhaltigkeitsziele umfasst die Jahre 2021 bis 2024 und ist somit zum Ende des Berichtsjahres abgelaufen. Die folgende Übersicht zeigt die durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele, den Stand zum Ende des Geschäftsjahres 2024 und die daraus abgeleitete Zielerreichung pro Ziel und in aggregierter Form.

C 1.3/14

Konzernnachhaltigkeitsziele für 2024

Kennzahl	Basisjahr 2019	Min. 2024 (0 % Ziel- erreichung)	Ziel 2024 (100 % Ziel- erreichung)	Max. 2024 (200 % Ziel- erreichung)	Ist 2024	Ziel- erreichung 2024
Anzahl an Kleinbauern in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau, die durch Produkte und Dienstleistungen sowie über Partnerschaften unterstützt werden	42 Mio.	< 46 Mio.	50–52 Mio.	> 56 Mio.	52 Mio.	100 %
Anzahl an Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung aufgrund von Maßnahmen, die durch Bayer unterstützt werden	38 Mio.	< 51 Mio.	55–57 Mio.	> 61 Mio.	51 Mio.	20 %
Anzahl der Menschen in unterversorgten Regionen, deren alltägliche Gesundheitsversorgung durch Interventionen von Bayer unterstützt wird	41 Mio.	< 46 Mio.	50–52 Mio.	> 56 Mio.	53 Mio.	120 %
Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen	3,8 Mio. t	> 3,5 Mio. t	2,9–3,1 Mio. t	< 2,5 Mio. t	3,0 Mio. t	100 %
Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter Kategorien	8,82 Mio. t	> 8,55 Mio. t	8,25–8,35 Mio. t	< 8,05 Mio. t	7,69 Mio. t	200 %
Kompensation verbleibender Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen	–	< 0,5 Mio. t	0,7–0,8 Mio. t	> 1,0 Mio. t	0,7 Mio. t	100 %
Zielerreichung (aggregiert)						106,67 %

Anhand der Zielerreichungen der einzelnen Nachhaltigkeitsziele berechnet sich eine Gesamtzielerreichung für diese Komponente von 106,67 %.

Auszahlung der Tranche 2021 des Aspire 3.0

Die Auszahlung erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für die Tranche 2021 wie folgt:

C 1.3/15

Aspire-3.0-Auszahlungsprozentsätze

	Tranche 2021
Startkurs Bayer-Aktie	47,99 €
Endkurs Bayer-Aktie	19,60 €
Entwicklung Bayer-Aktie	-59,16 %
Performance-Faktor Relative Kapitalmarktperformance	0 %
Performance-Faktor Kapitalrendite (ROCE)	0 %
Performance-Faktor Nachhaltigkeitsziele	106,67 %
Kumulierte Dividende je Aktie	6,51 €
Auszahlungsprozentsatz	22,28 %

Laufende Tranchen der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2024 laufenden Tranchen der amtierenden Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

C 1.3/16

LTI-Tranchen der zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in €	Startkurs Bayer- Aktie in € ¹	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ²	Zieler- reichung der Perfor- mance- Kompo- nente ³	Endkurs Bayer- Aktie in € ¹	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag in € ⁴
Aspire-3.0- Tranche 2021 (1.1.2021– 31.12.2024)	Wolfgang Nickl	1.198.800	47,99	24.980	21,33%	19,60	6,51	22,28%	267.093
	Stefan Oelrich	1.278.600		26.643					284.873
Aspire-3.0- Tranche 2022 (1.1.2022– 31.12.2025)	Wolfgang Nickl	1.440.000	46,37	31.055	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2022 endet am 31.12.2025				
	Stefan Oelrich	1.488.000		32.090					
	Rodrigo Santos ⁵	1.488.000		32.090					
Aspire-3.0- Tranche 2023 (1.1.2023– 31.12.2026)	Bill Anderson ⁶	3.375.000	52,15	64.717	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2023 endet am 31.12.2026				
	Wolfgang Nickl	1.440.000		27.613					
	Stefan Oelrich	1.488.000		28.533					
	Heike Prinz ⁵	1.200.000		23.011					
	Rodrigo Santos	1.488.000	28.533						
LTI- Tranche 2024 (1.1.2024– 31.12.2027)	Bill Anderson	3.600.000	30,83 ⁷	116.769	Der Leistungszeitraum der Vorstands-LTI-Tranche 2024 endet am 31.12.2027				
	Wolfgang Nickl	1.488.000		48.265					
	Stefan Oelrich	1.488.000		48.265					
	Heike Prinz	1.488.000		48.265					
	Rodrigo Santos	1.488.000		48.265					
	Julio Triana ⁵	1.485.675	48.189						

¹ Bezeichnet den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage bzw. Ablauf einer Tranche

² Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich, indem der LTI-Zielwert durch den Fair Value der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares (für die Tranche 2024) oder durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche (bis Tranche 2023) dividiert wird.

³ Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2024 ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien EURO STOXX 50 Total Return-Ranking und Nachhaltigkeit. Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungen der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktperformance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“.

⁴ Ausgewiesen wird hier der tatsächlich ausgezahlte Betrag unter Berücksichtigung der systembedingten Rundung.

⁵ Nicht aufgeführt sind LTI-Tranchen, die von Bayer vor der Ernennung des jeweiligen Vorstandsmitglieds zugesagt wurden. Die LTI-Tranche im Jahr der Ernennung wird daher ggf. anteilig ab Vorstandsernennung dargestellt. Mit Ablauf einer Leistungsperiode wird die jeweilige Tranche in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ ausgewiesen.

⁶ Aufgrund des Eintritts zum 1. April 2023: anteiliger Anspruch (45/48)

⁷ Für die Tranche 2024 wird der Fair Value der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares zugrunde gelegt. Dieser wird mit Hilfe einer Monte-Carlo-Simulation ermittelt. Die dafür benötigten Volatilitäten und Korrelationen werden aus historischen Renditen ermittelt. Der 4-Jahres-ESTR-Swap-Zinssatz wird zur Diskontierung verwendet. Für den ESG-Faktor wird eine Annahme von 100 % getroffen. Der Auszahlungs-Cap von 250 % wird ebenfalls bei der Ermittlung des Fair Values berücksichtigt.

Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex werden bereits zugeteilte LTI-Tranchen im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrags am Ende des vertraglich festgelegten Leistungszeitraums und nach den ursprünglich vereinbarten Zielen abgerechnet. Im Folgenden werden die laufenden Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder der Bayer AG gezeigt. Die Heiko Schipper bereits zugesagten LTI-Ansprüche der Jahre 2021 bis 2024 sind aufgrund der durch ihn initiierten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags verfallen und sind daher nicht Bestandteil der folgenden Tabelle:

C 1.3/17

LTI-Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in €	Startkurs Bayer- Aktie in € ¹	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ²	Zielerrei- chung der Per- formance- Kompo- nente ³	Endkurs Bayer- Aktie in € ¹	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag in € ⁴
Aspire-3.0- Tranche 2021 (1.1.2021– 31.12.2024)	Werner Baumann	2.512.350		52.352	21,33 %	19,60	6,51	22,28 %	559.752
	Liam Condon	1.446.450	47,99	30.141					322.270
	Sarena Lin ⁵	1.098.900		22.899					244.835
	Kemal Malik	1.284.923		26.775					286.281
Aspire-3.0- Tranche 2022 (1.1.2022– 31.12.2025)	Werner Baumann	2.840.000	46,37	61.246					Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2022 endet am 31.12.2025
	Sarena Lin	1.440.000		31.055					
Aspire-3.0- Tranche 2023 (1.1.2023– 31.12.2026)	Werner Baumann	2.840.000	52,15	54.458					Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2023 endet am 31.12.2026
	Sarena Lin	1.440.000		27.613					
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024– 31.12.2027)	Sarena Lin ⁶	120.000	30,83 ⁷	3.892					Der Leistungszeitraum der Vorstands-LTI-Tranche 2024 endet am 31.12.2027

¹ Bezeichnet den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage bzw. Ablauf einer Tranche

² Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich, indem der LTI-Zielwert durch den Fair Value der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares (für die Tranche 2024) oder durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche (bis Tranche 2023) dividiert wird.

³ Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2024 ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien EURO STOXX 50 Total Return-Ranking und Nachhaltigkeit. Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungen der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktperformance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“.

⁴ Ausgewiesen wird hier der tatsächlich ausgezahlte Betrag unter Berücksichtigung der systembedingten Rundung.

⁵ Aufgrund des Eintritts zum 1. Februar 2021: anteiliger Anspruch (11/12)

⁶ Aufgrund des Aufhebungsvertrags zum 31. August 2023 anteiliger Anspruch (1/12) bis zum ursprünglichen Vertragsende (31. Januar 2024)

⁷ Für die Tranche 2024 wird der Fair Value der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares zugrunde gelegt. Dieser wird mit Hilfe einer Monte-Carlo-Simulation ermittelt. Die dafür benötigten Volatilitäten und Korrelationen werden aus historischen Renditen ermittelt. Der 4-Jahres-ESTR-Swap-Zinssatz wird zur Diskontierung verwendet. Für den ESG-Faktor wird eine Annahme von 100 % getroffen. Der Auszahlungs-Cap von 250 % wird ebenfalls bei der Ermittlung des Fair Values berücksichtigt.

1.3.4 Sachbezüge und sonstige Leistungen

Als Sachbezüge und sonstige Leistungen werden die Kosten für Vorsorgeuntersuchungen übernommen und verschiedene Versicherungsleistungen im dienstlichen Zusammenhang abgedeckt. Weiterhin steht jedem Vorstandsmitglied eine Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer zur betrieblichen und angemessenen privaten Nutzung bzw. das entsprechende Budget zu. Außerdem werden die Kosten für Sicherheitseinrichtungen am privaten Wohnhaus übernommen. Zudem werden die berufsbedingten Umzugskosten erstattet bzw. pauschaliert abgegolten. Des Weiteren können Ausgleichszahlungen an neu bestellte Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen, die durch den Wechsel zu Bayer verfallen, erfolgen. Sie sind in den sonstigen Leistungen enthalten.

1.3.5 Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt

Auf eine betriebliche Altersversorgung wird für Neueintritte ab dem 1. Januar 2020 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein sogenanntes Versorgungsentgelt zum Zwecke der Altersversorgung, das direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt beträgt 40 % der jeweiligen Grundvergütung. Damit entfallen für das Unternehmen alle Zinsrisiken und sonstigen biometrischen Risiken für die Finanzierung einer Zusage. Darüber hinaus entfällt die Komplexität aus den versicherungsmathematischen Berechnungen und der Administration. Der Aufbau einer Altersversorgung wird in die Hände der Vorstände gelegt.

Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Januar 2020 bestellt wurden, haben weiterhin Anspruch auf eine beitragsbezogene Versorgungszusage. Bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung stellt Bayer Firmenbeiträge als Ergänzung der Eigenbeiträge von 2 % zur Verfügung. Es werden Firmenbeiträge in Höhe von zurzeit 2 % in die Rheinische Pensionskasse VVaG für Festeinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Darüber hinaus stellt Bayer für Festeinkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze jährlich einen fiktiven Beitrag in Höhe von 42 % der jeweiligen Grundvergütung zur Verfügung. Dieser Prozentsatz setzt sich zusammen aus einem Grundbeitrag von 6 % und einem Matching-Beitrag von 36 %, dem Vierfachen des Eigenbeitrags des Vorstandsmitglieds von 9 %. Der gesamte jährliche Beitragsaufwand wird nach der Verrentungstabelle eines Versicherungstarifs der Rheinischen Pensionskasse VVaG in einen Rentenbaustein umgewandelt. Der jährliche Pensionsanspruch bei Pensionierung ergibt sich als Summe der angesammelten Rentenbausteine einschließlich einer eventuellen Überschussbeteiligung. Die Überschussbeteiligung wird jährlich auf Basis der in der Rheinischen Pensionskasse VVaG erzielten Nettorendite abzüglich der im Tarif 4 eingerechneten und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigten Mindestverzinsung von 0,9 % ermittelt. Zukünftige Pensionsleistungen werden jährlich überprüft und unter Berücksichtigung der jeweiligen Zusage angepasst.

Im Falle einer Beendigung des Vertrags mit dem Vorstandsmitglied aufgrund einer dauernden Arbeitsunfähigkeit vor dem 60. Lebensjahr wird eine Invalidenpension gewährt.

Zusätzlich existieren für im Jahr 2024 amtierende Vorstandsmitglieder folgende Vereinbarungen:

- // Heiko Schipper (bis 30. April 2024) nahm aufgrund seines gesplitteten Vertrags anteilig teil an den Pensionsplänen in Deutschland (30 %) im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit für die Bayer AG, und in der Schweiz (70 %) im Rahmen seines lokalen Anstellungsvertrags als Leiter Consumer Health bei der Bayer Consumer Care AG in Basel. Bei Herrn Schippers Altersversorgungszusage in der Schweiz handelte es sich um einen leistungsorientierten Plan, bei dem Beiträge auf einem Konto gesammelt werden, die bei Rentenbeginn verrentet werden.
- // Julio Triana (ab 1. April 2024) erhält aufgrund seines gesplitteten Vertrags (30 % Deutschland/70 % Schweiz) ein Versorgungsentgelt in Höhe von 40 % der Grundvergütung in Deutschland im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit für die Bayer AG. Zusätzlich nimmt er gemäß den Bedingungen in der Schweiz an der lokalen Altersversorgungszusage im Rahmen seines Anstellungsvertrags als Leiter Consumer Health bei der Bayer Consumer Care AG in Basel teil. Bei dieser handelt es sich um eine Leistungszusage, bei der Beiträge auf einem Konto gesammelt werden, die bei Rentenbeginn verrentet werden.

Im Rahmen eines Treuhandvertrags (Contractual Trust Agreement = CTA) werden zur Deckung von aus Direktzusagen resultierenden Pensionszusagen in Deutschland Vermögenswerte treuhänderisch im Bayer Pension Trust e. V. verwaltet. Dies führt zu einer zusätzlichen – über die Leistungen des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) hinausgehenden – materiellen Absicherung der betreffenden Pensionsansprüche der Vorstandsmitglieder und weiterer Führungskräfte in Deutschland.

Der Dienstzeitaufwand nach IFRS wird auf Basis vertraglicher Verpflichtungen und versicherungsmathematischer Annahmen berechnet. Er stellt den versicherungsmathematisch berechneten Betrag dar, der im laufenden Jahr vom Vorstandsmitglied durch seine Arbeitskraft erdient und aufwandswirksam erfasst wurde. Er entspricht dem Barwert der neu erdienten zukünftigen Rentenzahlungen und ist beeinflusst von aktualisierten versicherungsmathematischen Anpassungen. Der Dienstzeitaufwand stellt weder einen Auszahlungsbetrag dar noch handelt es sich um aktuelle Zahlungen an Vorstände. Der Dienstzeitaufwand eines Jahres steigt, je niedriger der Abzinsungssatz zu Jahresbeginn war, je höher die erwarteten Gehalts- und Rentensteigerungen angenommen werden und je kürzer die Erdienungsdauer in Jahren ist. Im Berichtsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 529 T € (Vorjahr: 1.707 T €)

nach IFRS aufwandswirksam berücksichtigt. In der folgenden Übersicht sind der auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallende Dienstzeitaufwand nach IFRS und der Barwert der Pensionsverpflichtungen abgebildet:

C 1.3/18

Pensionszusagen nach IFRS

In T €	Dienstzeitaufwand nach IFRS		Anwartschaftsbarwert der Versorgungszusagen zum 31.12.	
	2023	2024	2023	2024
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder				
Beitragsbezogene Versorgungszusage				
Wolfgang Nickl	116	118	1.044	1.346
Stefan Oelrich	125	131	1.023	1.304
Julio Triana	–	215	–	333
Ehemaliges Vorstandsmitglied				
Heiko Schipper	144	65	7.534	346

Der Dienstzeitaufwand nach IFRS unterliegt daher von Jahr zu Jahr Schwankungen. Bestehende Pensionszusagen für ein Vorstandsmitglied können rechtlich nicht einseitig von Bayer angepasst werden.

1.3.6 Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung

Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung auf 200 % (STI-Cap) bzw. 250 % (LTI-Cap) des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütung definiert. Für den Vorstandsvorsitzenden liegt die maximale Gesamtvergütung bei 12 Mio. € pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. €. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein:

- // Grundvergütung
- // Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)
- // kurzfristige variable Barvergütung (STI)
- // langfristige variable Barvergütung (LTI) und
- // Versorgungsentgelt bzw. Dienstzeitaufwand nach IFRS für Versorgungszusage

Über die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder kann erst nach erfolgter Auszahlung aller Vergütungsbestandteile, die für ein Geschäftsjahr zugesagt wurden, abschließend berichtet werden. Das heißt, für die Geschäftsjahre 2022 bis 2024 kann erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums des LTI berichtet werden.

Die jeweiligen Ist-Vergütungen für das Referenzjahr 2021 lagen für alle Vorstandsmitglieder deutlich unter der festgelegten Maximalvergütung.

1.3.7 Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Fall von grobem Fehlverhalten und Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung die kurzfristige und langfristige variable Barvergütung für Geschäftsjahre ab 2020 einzubehalten (Malus) oder – sofern bereits ausbezahlt – auch zurückzufordern (Clawback).

Bei Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten, wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze, z. B. aus dem Verhaltenskodex für Vorstände oder der Corporate Compliance Policy, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig bis auf null reduzieren (Malus). Des Weiteren kann er den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung für Geschäftsjahre ab 2020 entsprechend den vorzunehmenden Korrekturen zurückzubezahlen, soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Fall nicht an. Unabhängig davon besteht bei schadenstiftendem pflichtwidrigem Verhalten von Vorstandsmitgliedern auf gesetzlicher Grundlage die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen bzw. einem Rückgriff.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 keinen Anlass gesehen, eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

1.3.8 Share Ownership Guidelines

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und unseren Aktionären sowie zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung sind die Bayer Share Ownership Guidelines fester Bestandteil des Vergütungssystems. Die Bayer Share Ownership Guidelines verpflichten die Mitglieder des Vorstands, einen wesentlichen Bestand an Bayer-Aktien bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben. Die Verpflichtung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 %, für die weiteren Mitglieder des Vorstands 100 % der Grundvergütung. Mindestens diesen Aktienbestand haben die Vorstandsmitglieder während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus zu halten. Kann der Aktienbestand nicht nachgewiesen werden, so verfällt der Anspruch auf den LTI. Die im Rahmen des LTI-Programms zugeteilten virtuellen Aktien werden nicht auf die benötigte Anzahl an Bayer-Aktien nach den Share Ownership Guidelines angerechnet.

Die folgende Übersicht zeigt den aktuellen Stand der Share Ownership Guidelines:

C 1.3/19

Status der Share Ownership Guidelines

Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Status
Bill Anderson	200 %	31. März 2027	In Aufbauphase
Wolfgang Nickl	100 %	25. April 2022	Erfüllt
Stefan Oelrich	100 %	31. Oktober 2022	Erfüllt
Heike Prinz	100 %	31. August 2027	In Aufbauphase
Rodrigo Santos	100 %	31. Dezember 2025	In Aufbauphase
Julio Triana	100 %	31. März 2028	Erfüllt

1.3.9 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, werden die Zusagen aus den Vorstandsdiensverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt.

Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen, eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht. Bayer folgt hierbei den Grundsätzen guter Unternehmensführung: An ausscheidende Vorstandsmitglieder werden so auch bereits gewährte LTI-Zuteilungen gemäß den ursprünglichen Zahlungsplänen ausgezahlt und nach den zuvor vereinbarten Regeln berechnet.

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ist in den Vorstandsdiensverträgen die Regelung enthalten, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags vergüten.

Kontrollwechsel

Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben die Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes unter engen Voraussetzungen ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch auf eine Abfindung entsteht nur, falls das Dienstverhältnis durch einvernehmliche Beendigung auf Veranlassung der Gesellschaft endet oder falls sich infolge des Kontrollwechsels die Stellung des Vorstandsmitglieds wesentlich ändert und das Vorstandsmitglied innerhalb von zwölf Monaten nach dem Zeitpunkt des Kontrollwechsels kündigt. Die Stellung des Vorstandsmitglieds ist insbesondere bei einer der folgenden Voraussetzungen wesentlich berührt:

- // wesentliche Veränderungen in der Strategie des Unternehmens
- // wesentliche Veränderungen im eigenen Tätigkeitsbereich
- // wesentliche Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen der Gesellschaft

In diesen Fällen hat das Mitglied des Vorstands einen Abfindungsanspruch in Höhe von 250 % der jährlichen Grundvergütung, jedoch beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn die Beendigung aus einem durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund (§ 626 BGB) erfolgt.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern bestehen nachvertragliche Wettbewerbsverbote, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwei Jahren vorsehen. Diese Entschädigung beträgt für beide Jahre jeweils 100 % der durchschnittlichen Grundvergütung der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses werden eventuelle Abfindungszahlungen auf eine Karenzentschädigung angerechnet, die auf den verbleibenden Teil der ursprünglichen Vertragslaufzeit entfallen. Bei Vertragsbeendigung kann unternehmensseitig auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verzichtet werden. Eine Entschädigungszahlung würde in diesem Fall entfallen.

Arbeitsunfähigkeit

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden den Vorstandsmitgliedern die vertraglich festgelegten Bezüge weiterbezahlt. Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsvertrag vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied ununterbrochen mindestens 18 Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen (dauernde Arbeitsunfähigkeit).

1.3.10 Mandatsbezüge und Leistungen Dritter

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Grundvergütung angerechnet. Externe Mandate können nur nach vorheriger Genehmigung durch den Aufsichtsrat übernommen werden. Bei der Übernahme von externen Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Bei den aktuellen externen Aufsichtsratsmandaten findet keine Anrechnung statt.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten in Hinblick auf seine Tätigkeit als Organmitglied gewährt.

1.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

1.4.1 Zielvergütung

In den folgenden Tabellen werden die individuellen Zielbeträge ergänzt um Minimal- und Maximalbeträge für die im Jahr 2024 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt, einschließlich der Aufwände für Nebenleistungen und Versorgungszusagen, sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

C 1.4/1

Zielvergütung (Teil I)

Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder

	Bill Anderson ^{1, 2} (Vorsitzender)					Wolfgang Nickl (Finanzen)				
	Eintritt 1.4.2023					Eintritt 26.4.2018				
	2024 in T €	2024 in %	Min. 2024 in T €	Max. ³ 2024 in T €	2023 in T €	2024 in T €	2024 in %	Min. 2024 in T €	Max. ³ 2024 in T €	2023 in T €
Grundvergütung	2.250	25,4	2.250	2.250	1.688	975	26,9	975	975	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	67	0,8	67	67	3.985	159	4,4	159	159	156
Versorgungsentgelt	900	10,2	900	900	675	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2023	-	-	-	-	1.519	-	-	-	-	810
STI 2024	2.025	22,9	0	4.050	-	891	24,5	0	1.783	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026)	-	-	-	-	3.375	-	-	-	-	1.440
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024–31.12.2027)	3.600	40,7	0	9.000	-	1.488	40,9	0	3.720	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	-	-	-	-	-	118	3,3	118	118	116
Gesamtbezüge	8.842	100,0	3.217	16.267	11.242	3.631	100,0	1.252	6.755	3.422

C 1.4/2

Zielvergütung (Teil II)

Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder

	Stefan Oelrich (Pharmaceuticals)					Heike Prinz ^{1, 4} (Arbeitsdirektorin)				
	Eintritt 1.11.2018					Eintritt 1.9.2023				
	2024 in T €	2024 in %	Min. 2024 in T €	Max. ³ 2024 in T €	2023 in T €	2024 in T €	2024 in %	Min. 2024 in T €	Max. ³ 2024 in T €	2023 in T €
Grundvergütung	975	26,5	975	975	930	975	25,7	975	975	300
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	198	5,4	198	198	54	46	1,2	46	46	39
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	390	10,3	390	390	120
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2023	-	-	-	-	837	-	-	-	-	270
STI 2024	891	24,2	0	1.783	-	891	23,5	0	1.783	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026)	-	-	-	-	1.488	-	-	-	-	1.200
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024–31.12.2027)	1.488	40,4	0	3.720	-	1.488	39,3	0	3.720	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	131	3,5	131	131	125	-	-	-	-	-
Gesamtbezüge	3.683	100,0	1.304	6.807	3.434	3.790	100,0	1.411	6.914	1.929

C 1.4/3

Zielvergütung (Teil III)

Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder

	Rodrigo Santos (Crop Science)					Julio Triana ^{1, 5} (Consumer Health)				
	2024		Min. 2024	Max. ³ 2024	2023	2024		Min. 2024	Max. ³ 2024	2023
	in T €	in %	in T €	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in T €
Grundvergütung	975	25,9	975	975	930	743	22,3	743	743	–
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	0,7	26	26	26	131	3,9	131	131	–
Versorgungsentgelt	390	10,3	390	390	372	89	2,7	89	89	–
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2023	–	–	–	–	837	–	–	–	–	–
STI 2024	891	23,6	0	1.783	–	669	20,1	0	1.337	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026)	–	–	–	–	1.488	–	–	–	–	–
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024–31.12.2027)	1.488	39,5	0	3.720	–	1.486	44,6	0	3.714	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	–	–	215	6,4	215	215	–
Gesamtbezüge	3.770	100,0	1.391	6.894	3.653	3.333	100,0	1.178	6.229	–

¹ Bei unterjährigen Eintritten wird die Zielvergütung zeitanteilig ab Eintritt in den Vorstand dargestellt.

² Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen in 2023 von Bill Anderson enthalten eine einmalige teilweise Ausgleichszahlung in Höhe von 3,8 Mio. € für entgangene Vergütungsansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber, die üblichen Nebenleistungen sowie Aufwendungen für die vorübergehende Übernahme von Umzugs- und Unterbringungskosten in Höhe von maximal 200 T €.

³ In der Summe der maximalen Beträge sind die Gesamt-Caps noch nicht berücksichtigt.

⁴ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heike Prinz ist für 2023 eine Einmalzahlung zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 25 T € enthalten.

⁵ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Julio Triana sind Kosten zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 111 T € enthalten.

1.4.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Die Tabellen umfassen alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiligen relativen Anteil je Vorstandsmitglied. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde, auch wenn der Zufluss (d. h. die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn eine rechtliche Verpflichtung bereits besteht, die fällig ist, aber dem Vorstand noch nicht zugeflossen ist.

In der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütung werden die Auszahlungsbeträge des STI 2024 sowie der Aspire-3.0-Tranche 2021 dem Geschäftsjahr 2024 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 die der Vergütung zugrunde liegende einjährige bzw. vierjährige Tätigkeit durch das jeweilige Vorstandsmitglied vollständig erfolgt ist. Dass die tatsächliche Zahlung erst im Folgejahr geleistet wird, wird vernachlässigt, um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistungserbringung durch den Vorstand periodengerecht darstellen zu können.

Ergänzend wird zudem als Teil der Vergütung des Vorstands der Dienstzeitaufwand nach IFRS dargestellt, auch wenn dieser nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG gilt.

Heiko Schipper ist zum 30. April 2024 einvernehmlich aus dem Vorstand der Bayer AG ausgeschieden. Die bereits zugesagten LTI-Ansprüche der Jahre 2021 bis 2024 sind aufgrund der Beendigung des Vorstandsvertrags durch Heiko Schipper verfallen. Des Weiteren werden weder Karenzentschädigungen noch sonstige Abfindungszahlungen an Heiko Schipper geleistet.

C 1.4/4

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Bill Anderson ¹ (Vorsitzender) Eintritt 1.4.2023			Wolfgang Nickl (Finanzen) Eintritt 26.4.2018		
	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €
Grundvergütung	2.250	46,7	1.688	975	46,3	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	67	1,4	3.985	159	7,5	156
Versorgungsentgelt	900	18,7	675	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2023	–	–	144	–	–	77
STI 2024	1.602	33,2	–	705	33,5	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	–	–	–	157
Aspire 3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	–	–	–	267	12,7	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	4.819	100,0	6.492	2.106	100,0	1.290
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	118	–	116
Gesamtbezüge	4.819		6.492	2.224		1.406

C 1.4/5

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Stefan Oelrich (Pharmaceuticals) Eintritt 1.11.2018			Heike Prinz ² (Arbeitsdirektorin) Eintritt 1.9.2023		
	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €
Grundvergütung	975	45,1	930	975	45,7	300
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	198	9,1	54	46	2,2	39
Versorgungsentgelt	–	–	–	390	18,3	120
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2023	–	–	103	–	–	23
STI 2024	705	32,6	–	705	33,0	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung³						
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	167	–	–	68
Aspire 3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	285	13,2	–	18	0,8	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	2.163	100,0	1.254	2.134	100,0	550
Dienstzeitaufwand nach IFRS	131	–	125	–	–	–
Gesamtbezüge	2.294		1.379	2.134		550

C 1.4/6

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil III)

	Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Rodrigo Santos (Crop Science) Eintritt 1.1.2022			Julio Triana ⁴ (Consumer Health) Eintritt 1.4.2024		
	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €
Grundvergütung	975	47,4	930	743	50,7	–
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	1,3	26	131	8,9	–
Versorgungsentgelt	390	19,0	372	89	6,1	–
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2023	–	–	–	–	–	–
STI 2024	641	31,2	–	481	32,8	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung³						
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	68	–	–	–
Aspire 3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	23	1,1	–	22	1,5	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	2.055	100,0	1.396	1.466	100,0	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	215	–	–
Gesamtbezüge	2.055	–	1.396	1.681	–	–

¹ Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen in 2023 von Bill Anderson enthalten eine einmalige teilweise Ausgleichszahlung in Höhe von 3,8 Mio. € für entgangene Vergütungsansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber, die üblichen Nebenleistungen sowie Aufwendungen für die vorübergehende Übernahme von Umzugs- und Unterbringungskosten in Höhe von maximal 200 T €.

² In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heike Prinz ist für 2023 eine Einmalzahlung zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 25 T € enthalten.

³ Für Heike Prinz, Rodrigo Santos und Julio Triana werden die von Bayer vor der Ernennung zum Vorstand zugesagten LTI-Tranchen als gewährte Vergütung ausgewiesen.

⁴ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Julio Triana sind Kosten zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 111 T € enthalten.

C 1.4/7

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil IV)

	Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder		
	Heiko Schipper (Consumer Health) Austritt: 30.4.2024		
	2024 in T €	2024 in %	2023 in T €
Grundvergütung	310	59,5	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	10	1,9	91
Versorgungsentgelt	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung			
STI 2023	–	–	301
STI 2024	201	38,6	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung			
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	157
Aspire 3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	–	–	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	521	100,0	1.449
Dienstzeitaufwand nach IFRS	65	–	144
Gesamtbezüge	586	–	1.593

1.4.3 Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Werner Baumann und Sarena Lin sind mit Ablauf des 31. Mai 2023 bzw. 31. August 2023 einvernehmlich aus dem Vorstand der Bayer AG ausgeschieden. Im Einklang mit dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder, üblicher Marktpraxis sowie den Empfehlungen des DCGK (insbesondere G. 13) wurden Werner Baumann und Sarena Lin die Restlaufzeiten ihrer Dienstverträge abgegolten und eine Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zugesagt. Die bereits in der Vergangenheit gemachten LTI-Zusagen werden erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums und auf Basis der ursprünglich vereinbarten Bedingungen ausgezahlt, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt. Die Arbeitsleistung, die für die Erdienung der LTI-Tranchen notwendig war, wurde bereits 2023 vollständig erbracht. Damit waren die LTI-Tranchen schon im Jahr 2023 als gewährte Vergütung gemäß § 162 AktG anzugeben.

C 1.4/8

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil I)

	Sarena Lin Austritt 31.8.2023		Werner Baumann ¹ Austritt 31.5.2023		Liam Condon Austritt 31.12.2021	
	2024 in T €	2024 in %	2024 in T €	2024 in %	2024 in T €	2024 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ²	-	-	-	-	-383	100,0
Ruhegeldzahlungen	-	-	-	-	-	-
Sonstiges ³	825	100,0	2.086	100,0	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	825	100,0	2.086	100,0	-383	100,0

C 1.4/9

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil II)

	Dr. Hartmut Klusik ⁴ Austritt 31.12.2019		Kemal Malik Austritt 31.12.2019		Johannes Dietsch ⁴ Austritt 31.5.2018	
	2024 in T €	2024 in %	2024 in T €	2024 in %	2024 in T €	2024 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ²	-	-	-1.033	100,0	-	-
Ruhegeldzahlungen	79	100,0	-	-	203	100,0
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	79	100,0	-1.033	100,0	203	100,0

C 1.4/10

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil III)

	Dr. Marijn Dekkers Austritt 30.4.2016		Prof. Dr. Wolfgang Plischke ⁴ Austritt 29.4.2014	
	2024 in T €	2024 in %	2024 in T €	2024 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung	-	-	-	-
Ruhegeldzahlungen	769	100,0	518	100,0
Sonstiges	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	769	100,0	518	100,0

¹ Werner Baumann wurde 2023 im Rahmen seines Aufhebungsvertrags eine Option bis zum 31. Dezember 2027 zur Einmalzahlung seiner Pensionsansprüche gegenüber der Bayer AG oder ihren Tochtergesellschaften (ausgenommen der gegenüber der Pensionskasse bestehenden Ansprüche) eingeräumt, bei deren Ausübung die Pensionsansprüche mit einer Einmalzahlung in Höhe der Rückstellungen nach IFRS abgegolten werden.

² Als langfristige aktienbasierte Barvergütung wird die Differenz zwischen dem ursprünglichen mit Ausscheiden aus dem Vorstand im jeweiligen Vergütungsbericht beizulegenden Zeitwert und der tatsächlichen Auszahlung im Auszahlungsjahr dargestellt.

³ In Sonstiges sind u. a. Karenzentschädigungen für Sarena Lin in Höhe von 825 T € und für Werner Baumann in Höhe von 1.183 T € sowie ein Betrag für die ihm zugesagte Teilnahme an der Aspire-Tranche 2024 in Höhe von 891 T € enthalten.

⁴ Beinhaltet Ruhegeldzahlungen aus der Bayer-Pensionskasse VVaG

2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen. Diese wurden zuletzt durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 27. April 2021 geändert. Nach Ablauf von vier Jahren seit der letzten Billigung des Aufsichtsratsvergütungssystems ist dieses erneut in der Hauptversammlung 2025 den Aktionären zur Billigung vorzulegen. Dabei werden keine Änderungen gegenüber dem vorherigen System vorgeschlagen.

2.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Vergütung soll gemäß § 113 Absatz 1 Satz 3 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Bei der Bemessung der Aufsichtsratsvergütung finden die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt, der zu erbringende Zeitaufwand sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft Berücksichtigung. Eine angemessene Aufsichtsratsvergütung stellt sicher, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte, auch internationale Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen. Hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

2.2 Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten neben dem Ersatz für ihre Aufwendungen eine feste Jahresvergütung sowie eine zusätzliche Vergütung für den Vorsitz bzw. die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats. Gemäß den Empfehlungen des DCGK werden Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen gesondert berücksichtigt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld:

C 2.2/1

Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

Vergütungselement	
Feste Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitz: 480.000 € • Stellvertretender Vorsitz: 320.000 € • Ordentliches Mitglied: 160.000 €
Ausschussvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsichtsratsvorsitzende sowie stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhalten keine zusätzliche Vergütung von Mitgliedschaften bzw. Vorsitzen in Ausschüssen. • Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt (maßgeblich ist jeweils die höchstdotierte Funktion).
Prüfungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitz: 120.000 € • Mitglied: 60.000 €
Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitz: 40.000 € • Mitglied: 20.000 €
Nominierungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitz: 40.000 € • Mitglied: 20.000 €
Andere Ausschüsse	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitz: 60.000 € • Mitglied: 30.000 €
Sitzungsgeld	<ul style="list-style-type: none"> • 1.500 € (für jede persönliche, telefonische oder virtuelle Teilnahme)¹

¹ Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben gegenüber dem Aufsichtsrat im Rahmen einer Selbstverpflichtung erklärt, dass sie in den ersten fünf Jahren der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat für jeweils 25 % der gewährten festen Vergütung einschließlich der Vergütung für Ausschusstätigkeit (vor Abzug von Steuern) Bayer-Aktien kaufen und jeweils während der Dauer ihrer Mitgliedschaft halten werden. Dies gilt nicht, wenn die Mitglieder des Aufsichtsrats aufgrund dienst- oder arbeitsvertraglicher Verpflichtungen an diesem Aktienwerb gehindert sind oder wenn sie ihre feste Vergütung zu mindestens 85 % nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung oder aufgrund einer dienst- oder arbeitsvertraglichen Verpflichtung an den Arbeitgeber abführen. Wird in diesen Fällen ein geringerer Teil als 85 % der festen Vergütung abgeführt, bezieht sich die Selbstverpflichtung auf den nicht abgeführten Teil. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Investition in Bayer-Aktien und zum Halten dieser Aktien wollen die Aufsichtsratsmitglieder ein weiteres Element für die Ausrichtung ihres Interesses auf einen langfristigen Unternehmenserfolg schaffen. Die folgenden Tabellen fassen die Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung des Aufsichtsrats sowie die jeweiligen relativen Anteile der Komponenten an der Gesamtvergütung zusammen. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde.

2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung

C 2.3/1

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Festvergütung			Ausschussvergütung		
	2024	2023	2023	2024	2023	2023
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €
Dr. Paul Achleitner	160	69,3	160	50	21,6	50
Horst Baier	160	48,4	160	150	45,3	150
André van Broich	160	59,0	160	90	33,2	90
Ertharin Cousin	160	64,5	160	73	29,4	90
Yasmin Fahimi	160	79,2	160	30	14,9	30
Dr. Barbara Ganswendt	160	63,5	160	71	28,2	60
Colleen A. Goggins	160	70,5	160	50	22,0	50
Francesco Grioli	160	82,5	160	20	10,3	20
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	320	92,2	320	–	0,0	–
Frank Löllgen	160	59,7	160	90	33,6	90
Marianne Maehl ¹	53	91,4	–	–	0,0	–
Kimberly Mathisen	160	79,6	160	27	13,4	–
Andrea Sacher	160	66,7	160	60	25,0	60
Claudia Schade	160	88,4	160	10	5,5	–
Lori Schechter ²	109	58,0	–	67	35,6	–
Dr. Nancy Simonian ²	109	82,0	–	16	12,0	–
Jeffrey Ubben ²	109	63,8	–	50	29,2	–
Alberto Weisser	160	67,8	160	58	24,6	80
Michael Westmeier	160	76,9	160	33	15,9	–
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	480	94,1	480	–	0,0	–
In den Jahren 2023/2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Simone Bagel-Trah ³	51	68,0	160	16	21,3	50
Dr. Norbert W. Bischofberger ³	51	76,1	160	10	14,9	30
Heinz Georg Webers ⁴	107	78,7	160	20	14,7	30
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler ³	51	67,1	160	19	25,0	60

C 2.3/2

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2024	2023	2024	2023
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T €	in %	in T €	in T €
Dr. Paul Achleitner	21	9,1	15	231
Horst Baier	21	6,3	23	331
André van Broich	21	7,8	21	271
Ertharin Cousin	15	6,1	20	248
Yasmin Fahimi	12	5,9	12	202
Dr. Barbara Gansewendt	21	8,3	21	252
Colleen A. Goggins	17	7,5	15	227
Francesco Grioli	14	7,2	12	194
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	27	7,8	26	347
Frank Löllgen	18	6,7	18	268
Marianne Maehl ¹	5	8,6	–	58
Kimberly Mathisen	14	7,0	9	201
Andrea Sacher	20	8,3	18	240
Claudia Schade	11	6,1	12	181
Lori Schechter ²	12	6,4	–	188
Dr. Nancy Simonian ²	8	6,0	–	133
Jeffrey Ubben ²	12	7,0	–	171
Alberto Weisser	18	7,6	24	236
Michael Westmeier	15	7,2	12	208
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	30	5,9	29	510
In den Jahren 2023/2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Simone Bagel-Trah ³	8	10,7	17	75
Dr. Norbert W. Bischofberger ³	6	9,0	17	67
Heinz Georg Webers ⁴	9	6,6	15	136
Prof. Dr. Ottmar D. Wiestler ³	6	7,9	17	76

Die Einzelwerte in der Tabelle sind gerundet. Die Summe der nicht gerundeten Festvergütung beträgt 3.681 T €, der Ausschussvergütung 1.012 T €, der Sitzungsgelder 357 T € und der Gesamtvergütung 5.050 T €.

¹ Aufsichtsratsmitglied seit 1. September 2024

² Aufsichtsratsmitglied seit 26. April 2024

³ Aufsichtsratsmitglied bis 26. April 2024

⁴ Aufsichtsratsmitglied bis 31. August 2024

Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, bestanden nicht. Daneben hat die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten sowie die Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern des Konzerns und der Bayer AG über die letzten fünf Jahre dar.

Als ehemalige Vorstandsmitglieder werden alle Mitglieder berücksichtigt, die in den letzten zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Als Aufsichtsratsmitglieder werden alle Mitglieder berücksichtigt, die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütungen erhalten haben.

Die im Nachfolgenden ausgewiesene Vergütung der Beschäftigten bzw. Tarif- und Gesamtbelegschaft in Deutschland umfasst die Beschäftigten der Gesellschaften Bayer AG, Leverkusen, Bayer Intellectual Property GmbH, Monheim am Rhein, und der Pallas Versicherung Aktiengesellschaft, Leverkusen. Die Beschäftigten der Bayer Business Services (BBS) GmbH, Leverkusen, sind in der Bayer AG, Leverkusen, berücksichtigt.

C 3/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2020	2021	2022	2023	2024
In 2024 aktive Vorstandsmitglieder					
Bill Anderson (Vorsitzender)	–	–	–	6.492	4.819
Wolfgang Nickl	1.315	2.996	2.908	1.290	2.106
Stefan Oelrich	2.129	3.644	2.584	1.254	2.163
Heike Prinz	–	–	–	550	2.134
Rodrigo Santos	–	–	2.836	1.396	2.055
Heiko Schipper (bis 30.4.2024)	2.141	3.173	2.813	1.449	521
Julio Triana (ab 1.4.2024)	–	–	–	–	1.466
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Werner Baumann ²	3.978	5.702	5.440	7.637	2.086
Liam Condon ^{1, 2}	2.104	8.249	–	155	–383
Dr. Marijn Dekkers ¹	–742	650	664	716	769
Johannes Dietsch ¹	–147	–345	12	120	203
Dr. Hartmut Klusik ¹	72	–292	–136	–625	79
Michael König ¹	–232	–	–	–	–
Sarena Lin ²	–	3.709	3.259	5.501	825
Kemal Malik ¹	–	–363	–223	–711	–1.033
Erica Mann ¹	–49	–282	–131	–	–
Prof. Dr. Wolfgang Plischke	436	439	448	484	518
Dieter Weinand ¹	–52	–450	–234	–	–
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Paul Achleitner	199	237	242	225	231
Dr. Simone Bagel-Trah (bis 26.4.2024)	133	174	224	227	75
Horst Baier	201	322	307	333	331
Dr. Norbert W. Bischofberger (bis 26.4.2024)	166	192	210	207	67
André van Broich	200	247	274	271	271
Ertharin Cousin	133	182	274	270	248
Yasmin Fahimi	–	–	35	202	202
Dr. Barbara Gansewendt	–	–	165	241	252
Colleen A. Goggins	165	208	236	225	227
Francesco Grioli	–	–	132	192	194

C 3/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2020	2021	2022	2023	2024
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	167	191	310	346	347
Frank Löllgen	200	246	271	268	268
Marianne Maehl (ab 1.9.2024)	–	–	–	–	58
Kimberly Mathisen	–	–	59	169	201
Andrea Sacher	41	160	234	238	240
Claudia Schade	–	–	119	172	181
Lori Schechter (ab 26.4.2024)	–	–	–	–	188
Dr. Nancy Simonian (ab 26.4.2024)	–	–	–	–	133
Jeffrey Ubben (ab 26.4.2024)	–	–	–	–	171
Heinz Georg Webers (bis 31.8.2024)	–	–	141	205	136
Alberto Weisser	–	164	256	264	236
Michael Westmeier	–	–	119	172	208
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler (bis 26.4.2024)	166	213	240	237	76
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	367	473	510	509	510
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer ³	106	104	122	123	110
Ertragsentwicklung					
EBITDA vor Sondereinflüssen in Mio. € (Bayer-Konzern) ⁴	11.461	11.179	13.513	11.706	10.123
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (in €) ⁵	6,39	6,51	7,94	6,39	5,05
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (Bayer AG)	–2.547	4.110	4.764	5.150	7.328

¹ Zwischen der in Vorjahren gewährten Vergütung (aufgrund der vollständigen Erbringung der Arbeitsleistung bis zum Ausscheiden eines Vorstands) und der tatsächlichen Auszahlung Jahre später bei einem LTI-Programm gibt es immer einen Unterschiedsbetrag. Dieser wird als negativer Betrag dargestellt, wenn die tatsächliche Auszahlung niedriger ist als die in Vorjahren entsprechend dargestellte gewährte Vergütung. Ein positiver Unterschiedsbetrag ergibt sich, wenn die Auszahlung höher ausgefallen ist als die ursprünglich als gewährt gezeigte Vergütung. Da die Auszahlung immer erst im Folgejahr nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums erfolgt, wird der obige Unterschiedsbetrag bei ausgeschiedenen Vorständen erst im Jahr der Auszahlung als gewährt gezeigt. Im Gegensatz dazu erfolgt dies bei den aktuellen Vorständen bereits im vierten Jahr des Leistungszeitraums. Aus diesem Grund wird im Folgejahr des Austritts bei ehemaligen Vorständen in der Regel keine gewährte Vergütung nach § 162 AktG dargestellt.

² Im letzten Jahr der aktiven Vorstandstätigkeit wurden im Rahmen eines Aufhebungsvertrags ggf. verschiedene Vereinbarungen über die Abfindung zuvor zugesagter Gehaltsbestandteile und Karenzentschädigungen getroffen. Die Abfindungsleistungen beziehen sich z. B. auf die Grundvergütung, STI und LTI sowie Pensionsbausteine, die dem Vorstandsmitglied im Rahmen des ursprünglichen Vorstandsvertrags bis zu dessen Ende zugesagt waren.

³ Abweichend vom Vorstand wird aus technischen Gründen die durchschnittlich gezahlte Vergütung der Arbeitnehmer und Führungskräfte auf Vollzeitäquivalenzbasis angegeben. Diese umfasst die Grundvergütung (für Tarifmitarbeiter das Jahrestarifeinkommen sowie in Abhängigkeit von der Tätigkeit gewährte Schichtzulagen und -zuschläge und bei den anderen Mitarbeitergruppen das jährliche Funktionseinkommen [FE]), den Jahresbonus, der im Geschäftsjahr ausgezahlt wurde (Auszahlung Short Term Incentive [STI], gemäß tatsächlicher Zielerreichung des Vorjahres), sowie (soweit die entsprechenden Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind) die vierjährige aktienbasierte Vergütung, die im Geschäftsjahr ausbezahlt wurde. Für die Tarifmitarbeiter wurden das 13. Gehalt sowie das zugesagte Urlaubsgeld berücksichtigt. Als Nebenleistungen wurden die Arbeitgeber-Beiträge zu den Sozialversicherungen und, soweit Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind, die für einen Dienstwagen zur Verfügung stehenden Budgets berücksichtigt. Unberücksichtigt blieben Aufwendungen für Nebenleistungen (z. B. Sicherungseinrichtungen an Gebäuden, Entschädigungen für beim früheren Arbeitgeber verfallene variable Vergütungsbestandteile) wegen ihrer unregelmäßigen Gewährung.

⁴ 2020–2023 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend

⁵ Bereinigtes Ergebnis je Aktie aus fortzuführendem Geschäft, 2020–2023 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend

Leverkusen, 25. Februar 2025

Bayer Aktiengesellschaft

Für den Vorstand:

Bill Anderson

Heike Prinz

Wolfgang Nickl

Für den Aufsichtsrat:

Prof. Dr. Norbert Winkeljohann

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Das über § 162 AktG hinausgehende Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Abschnitt „Vergütung 2024 im Überblick“ haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen, 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 Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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 des oben genannten über § 162 AktG hinausgehenden Vorworts des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Abschnitt „Vergütung 2024 im Überblick“.

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.

Sonstige Informationen

Der Aufsichtsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen das Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden zum Vergütungsbericht sowie den Abschnitt „Vergütung 2024 im Überblick“.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Vergütungsbericht oder zu unseren bei der Prüfung des Vergütungsberichts erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

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 Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 11./12. 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.

München, den 25. Februar 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Wermelt
Wirtschaftsprüfer

Silvia Geberth
Wirtschaftsprüferin



www.bayer.com