



Vergütungsbericht

2022

Vergütungsbericht

Inhalt

1. Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden	3
2. Vergütung 2022 im Überblick	6
3. Vergütungsbericht	7
3.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr	7
3.2 Zielsetzung und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung	11
3.3 Vergütungselemente im Detail	15
3.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022	29
4. Vergütung des Aufsichtsrats	34
4.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung	34
4.2 Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung	35
4.3 Gewährte und geschuldete Vergütung	36
5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung	38
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	43

1. Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats und Vorstands der Bayer AG freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2022 vorzulegen.

Neben der einleitenden Zusammenfassung zur Performance des Unternehmens im Jahr 2022 und den daraus resultierenden Entscheidungen des Aufsichtsrats zur Vergütung des Vorstands möchte ich Ihnen im Folgenden auch erläutern, welche Maßnahmen der Aufsichtsrat nach dem enttäuschenden Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht 2021 eingeleitet hat.

Performance im Geschäftsjahr 2022

Zunächst freue ich mich, dass das Geschäftsjahr 2022 trotz unerwarteter Herausforderungen in der Versorgungssicherheit der Produktionsstandorte, Lieferkettenproblemen und des Kriegs in der Ukraine sehr erfolgreich war. Die ursprüngliche Guidance des Bayer Konzerns für Umsatz- und Ergebniswachstum wurde übertroffen. Damit liegen wir nun bereits im Korridor der für 2024 avisierten Mittelfristziele. Vor allem die deutlich besser als erwartete Entwicklung der Agrarmärkte sowie ein erneut deutlich über dem Markt liegendes Wachstum des Consumer-Health-Geschäfts haben positiv dazu beigetragen.



Prof. Dr. Norbert Winkeljohann,
Aufsichtsratsvorsitzender der Bayer AG

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die sehr gute Performance von Crop Science und Consumer Health führte damit zu einer Zielerreichung von 200 % (Cap) für Crop Science und 138,3 % für Consumer Health in der Divisionskomponente. Andererseits konnte die Division Pharmaceuticals ihre Wachstumsziele nicht erreichen. Dies ist unter anderem auf die unerwarteten COVID-bedingten Auswirkungen in China als auch auf Teile des Women's-Health-Geschäfts in den USA zurückzuführen. Damit bleibt auch die incentivierte STI-Zielerreichung der Division mit 8,8 % hinter den gesetzten Zielen zurück.

Die erfreuliche operative Entwicklung des Konzerns fand auch im bereinigten Ergebnis je Aktie von 7,94 € ihren Niederschlag. Der Zielwert wurde mit 200 % (Cap) deutlich übertroffen.

Der Free Cashflow für 2022 belief sich auf 3,1 Mrd. €, was unserer Prognose entspricht. Allerdings wurde das incentivierte Free-Cashflow-Ziel verfehlt, welches ambitioniert gesetzt wurde. Somit wurde eine incentivierte Performance von lediglich 60 % des Zielwertes für diese Komponente erzielt.

Der Aufsichtsrat hat für 2022 ebenfalls diskretionäre Anpassungserfordernisse für außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsverlaufs liegende Sachverhalte bewertet. Die Umstände der zusätzlichen Rückstellung für den Vergleich mit dem US-Bundesstaat Oregon für PCB-bezogene Schäden wurden intensiv geprüft. Hier gab es keinen Anlass einen Eingriff in die Vorstandsvergütung zu erwägen. Die signifikanten Veräußerungsgewinne aus dem Verkauf des Environmental-Science-Geschäfts für professionelle Kunden sowie des Produktes Nebido™ waren nicht Teil der incentivierten Performance.

Abschließend hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung im Bereich der qualitativen Konzernziele sowie der individuellen Ziele der jeweiligen Vorstandsmitglieder bewertet. Im Fokus standen dabei u. a. Aktivitäten zur Verbesserung der Kapitalmarktarbeit und Performance der Bayer-Aktie, Pipeline-Entwicklung, Fortschritte bei der Abarbeitung der Haftungskomplexe, Transformationsprogramme sowie Nachhaltigkeitsziele. Insgesamt hat der Vorstand auch hier sehr gute Arbeit geleistet. Im Verhältnis zu den vorab festgelegten Zielen und Zielerreichungskriterien konnte eine gute Performance oberhalb der Zielvorgaben erreicht werden.

Der Aufsichtsrat hat jedoch im Einvernehmen mit dem Vorstandsvorsitzenden dessen individuellen Performance-Faktor um 14 Prozentpunkte reduziert. Damit tragen Aufsichtsrat und Vorstandsvorsitzender dem Aktionärsfeedback aus den Governance Roadshows des vergangenen Jahres Rechnung.

Die durchschnittliche Gesamtzielerreichung des Vorstands für den STI lag damit insgesamt bei 129,5 %, verglichen mit 175,47 % im Jahr 2021.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige aktienbasierte Vergütung (LTI) Aspire 2.0, die in 2019 zugesagt wurde, ist zur Auszahlung gekommen. Zwar hat sich die Aktie 2022 absolut und im Vergleich zum EURO STOXX 50 gut entwickelt, allerdings liegt der ermittelte Kurswert deutlich unter dem Zuteilungskurs von 2019 und noch deutlicher unter dem EURO STOXX 50 als relativer Performanceindex. Folgerichtig und auf Basis der festgelegten Berechnungsmethodik liegt die erreichte Auszahlung inklusive der Dividendenäquivalente bei nur 62 % des Wertes der ursprünglichen Zuteilung. Die Langfristkomponente stellt mit etwa 45 % den größten Anteil an der Zieldirektvergütung der Vorstandsmitglieder dar. Damit wird sichergestellt, dass die Vorstandsvergütung am Aktionärsinteresse bestmöglich ausgerichtet ist.

Pay-For-Performance Zusammenhang

Der Aufsichtsrat setzte ambitionierte Zielwerte für die Leistungskriterien. Insgesamt konnte Bayer unabhängig vom sehr guten Geschäftsjahr die vereinbarten Zielwerte für den Leistungszeitraum insgesamt nur leicht übertreffen. Trotz einer durchschnittlichen Zielerreichung des STI über Zielwert wurde die zugeteilte Zieldirektvergütung (Grundvergütung und variable Komponenten), aufgrund der geringen Zielerreichung des LTI, unterschritten. Die für den Vorstand im Durchschnitt gewährte Direktvergütung 2022 liegt bei 87,3 % der zugesagten Zieldirektvergütung (im Vergleich zu 92,4 % im Jahr 2021 und 46,8 % in 2020).

Umgang von Aufsichtsrat und Personalausschuss mit Votum der Hauptversammlung 2022 zum Vergütungsbericht

Das aktuell geltende Vergütungssystem für den Vorstand hat auf der Hauptversammlung 2020 von unseren Investoren eine große Zustimmung von 94,02 % erhalten. Der Vergütungsbericht 2021 erhielt hingegen auf der Hauptversammlung 2022 nur 24,11 % Unterstützung und wurde damit abgelehnt.

// Als Reaktion auf das Ergebnis hat der Aufsichtsrat im Anschluss an die Hauptversammlung 2022 einen Aktionsplan bezüglich relevanter Themen innerhalb des bestehenden Vergütungssystems für die Zeit bis zur Hauptversammlung 2023 erstellt. Dieser Aktionsplan basiert auf einer detaillierten Überprüfung und Analyse des Feedbacks, sowie umfassenden Gesprächen mit Aktionären, die rund die Hälfte unseres Kapitals repräsentieren, das von institutionellen Aktionären gehalten wird. Ich habe an rund dreiviertel der Diskussionen teilgenommen, um ihre Ansichten und Meinungen direkt zu hören. Der Aktionsplan adressiert den Umgang von Bayer mit dem Feedback an den Vergütungsergebnissen und die Entwicklung konkreter Aktivitäten zur verbesserten Transparenz und Berücksichtigung unserer Aktionärsenerwartungen. Für Details dazu möchte ich auf das Kapitel 3.1.2 verweisen.

Um die Governance unserer Vergütungspraxis noch robuster zu gestalten, haben wir ergänzend die folgenden Schritte unternommen:

- // Ausweitung der Rolle des Personalausschusses, jetzt Personal- und Vergütungsausschuss genannt, um den gestiegenen Anforderungen im Bereich der Nachfolgeplanung und Vergütungsaufgaben Rechnung zu tragen.
- // Etablierung neuer Prozessschritte in Bezug auf Zielsetzung, Zielerreichung und Nachfolgeplanung und gleichzeitig Optimierung der Schnittstellen zu anderen relevanten Ausschüssen, wie des Prüfungs- und des ESG-Ausschusses. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel 3.1.3.
- // Erweiterung des Personal- und Vergütungsausschusses um die stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses.

Weitere Aspekte der Vergütung des Vorstands

Im Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat keine Erhöhung der Vorstandsvergütung vorgenommen. Die in den Tabellen für die Vorstandsvergütung enthaltenen Veränderungen beziehen sich einzig auf die annualisierten Effekte aus der zum 4. Quartal 2021 vorgenommenen Vergütungserhöhung. Diese erfolgte auf Basis einer erstmals seit 2018 durchgeführten Benchmark-Überprüfung.

Ausblick 2023

Die für 2023 gesetzten Ziele konzentrieren sich weiterhin auf die wesentlichen Werttreiber im Bereich der operativen Performance, die Innovations- und Nachhaltigkeitsziele und weiteren Fortschritten bei den Produkthaftungsfällen. Diese sind ambitioniert im Rahmen der jeweiligen Markt- und Wettbewerbssituation der Divisionen, sowie für die qualitativen Ziele des Vorstands und des Managements. Dabei sind alle operativen Ziele darauf ausgerichtet, die Wertsteigerung des Unternehmens voranzutreiben und dies auch in einer weiteren Kursverbesserung reflektiert zu sehen.

Im Laufe des Jahres 2023 werden wir das Vergütungssystem für den Vorstand überprüfen, um es auf der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung zu stellen.

Im Namen von Aufsichtsrat und Vorstand möchte ich unseren Aktionären für ihr Feedback und ihr Engagement danken. Wir werden den intensiven Dialog auch 2023 fortsetzen und freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

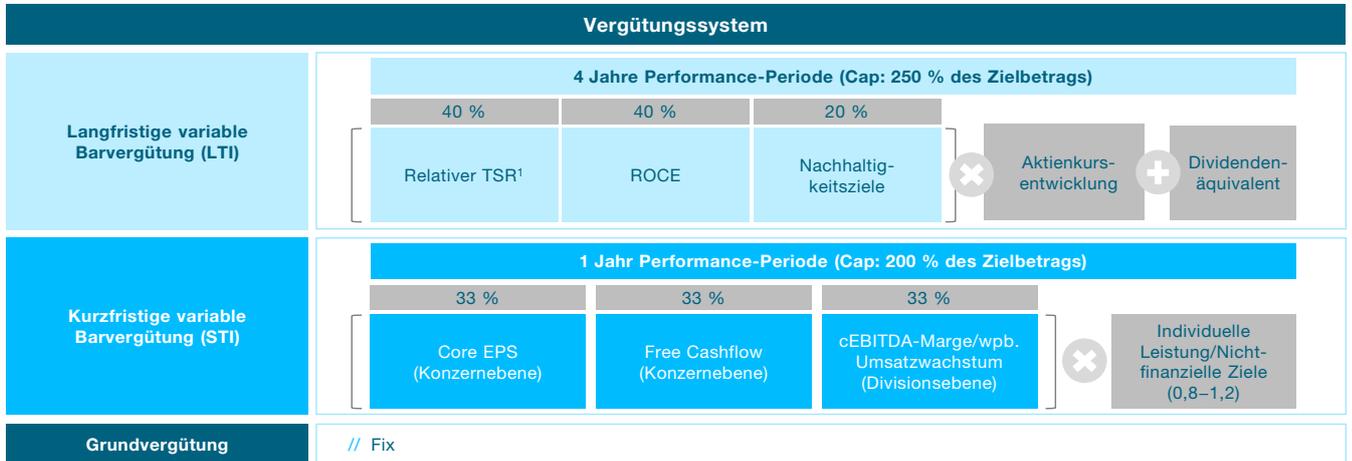
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann

Vorsitzender des Aufsichtsrats

2. Vergütung 2022 im Überblick

C 2/1

Executive Summary



¹ Relativer Total Shareholder Return; Vergleichsindex EURO STOXX 50 TR

Tatsächliche Performance vs. Ziele 2022

Kurzfristige variable Barvergütung (STI) ²			Langfristige variable Barvergütung (LTI) ³		
	Ziel	Ist/Max		Ziel	Ist/Max
Core EPS:		200/200	Relativer TSR:		57/200
Free Cashflow:		60/200	Kursentwicklung:		-17 %
cEBITDA-Marge/wpb. Umsatzwachstum:		108/200	Kum. Dividenden je Aktie:		9.60 €
Performance-Faktor:		95/120			
Gesamt:		117/200	Gesamt:		62/250
Auszahlung Vorstandsvorsitzender in Mio. €:		1,9/3,2	Auszahlung Vorstandsvorsitzender in Mio. €:		1,7/7,1

² Für die Definition und Details zur Zielerreichung siehe Abschnitt 3.3.2. Für individuelle Zielerreichungen (Performance-Faktor) und für Zielerreichungen auf Divisionsebene (EBITDA-Marge/wpb. Umsatzwachstum) wird der Vorstandsvorsitzende gezeigt (gerundet).

³ LTI-Kennzahlen weichen vom aktuellen Vergütungssystem ab, da der LTI-Plan in der Performance-Periode 2019–2022 auf dem „Aspire 2.0“-Design beruht; siehe Abschnitt 3.3.2.

Vergütung des Vorstandsvorsitzenden 2020–2022

Die folgende Grafik zeigt die Zielvergütung und die ausbezahlte Vergütung (Grundvergütung und variable Vergütung)⁴ des Vorstandsvorsitzenden⁵:



Seit 2020 liegt die an den Vorstandsvorsitzenden ausbezahlte Vergütung im Durchschnitt 18 % unter der Zielvergütung.

⁴ Exkl. Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen) und Versorgungsentgelt bzw. Dienstzeitaufwand. Für die Definition und die Bestandteile der ausbezahlten Vergütung, siehe Abschnitt 3.3.

⁵ LTI-Kennzahlen weichen vom aktuellen Vergütungssystem ab, da der LTI-Plan in der Performance-Periode 2019–2022 auf dem „Aspire 2.0“-Design beruht; siehe Abschnitt 3.3.2.

3. Vergütungsbericht

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 2022 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) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Darüber hinaus werden die Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung vom September 2021 berücksichtigt.

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG werden wir die Hauptversammlung am 28. April 2023 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen lassen.

3.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr

3.1.1 Performance im Geschäftsjahr 2022

Das Wachstum der Weltwirtschaft hat sich im Jahr 2022 deutlich abgeschwächt. Dies lag u. a. an den Auswirkungen des Ukraine-Kriegs, wie steigende Preise und anhaltende Sorgen über die Energieversorgung.

Die Auswirkungen der Coronapandemie, alternative Energiebeschaffung und der Erhalt stabiler Lieferketten, um Produkte für Landwirte sowie für das Gesundheitswesen verfügbar zu halten, stellten eine besondere Herausforderung für unser Unternehmen dar.

Innerhalb dieses herausfordernden Marktumfelds konnte der Umsatz des Bayer-Konzerns signifikant im Berichtsjahr auf 50.739 Mio. € gesteigert werden. Der Umsatz von Crop Science (wpb. +15,3 %¹) wuchs deutlich im Vergleich zum Vorjahr, hierzu trugen alle Regionen bei. Bei Pharmaceuticals stieg der Umsatz (wpb. +0,6 %¹) vor allem aufgrund einer starken Entwicklung bei EyleaTM, unserem Radiologiegeschäft und den neuen Produkten NubeqaTM und KerendiaTM. Damit konnten Rückgänge u. a. durch weitere Tendersverfahren in China mehr als ausgeglichen werden. Consumer Health erzielte einen erfreulichen Umsatzanstieg (wpb. +7,4 %¹) mit Zuwächsen in allen Regionen und Kategorien.

Das EBITDA vor Sondereinflüssen des Bayer-Konzerns stieg deutlich um 20,9 % auf 13.513 Mio. €. Dadurch verbesserte sich die EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen von 25,4 % im Vorjahr auf nun 26,6 %. Die Division Crop Science konnte das EBITDA vor Sondereinflüssen (EBITDA-Marge: 27,3 %) erheblich aufgrund der verbesserten Geschäftsentwicklung steigern. Zusätzliche Beiträge aus den laufenden Effizienzprogrammen untermauern deren erfolgreiche Umsetzung. Bei Pharmaceuticals stieg das EBITDA vor Sondereinflüssen (EBITDA-Marge: 30,5 %) aufgrund der gestiegenen Umsatzerlöse sowie in geringerem Umfang durch Erträge aus dem Verkauf von Randgeschäften. Consumer Health steigerte das EBITDA vor Sondereinflüssen (EBITDA-Marge: 22,5 %) durch die deutliche Umsatzerhöhung sowie ein erfolgreiches Kosten- und Preismanagement.

¹ Das wpb. Umsatzwachstum wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um –0,4 Prozentpunkte bei der Division Crop Science, –0,5 Prozentpunkte bei Pharmaceuticals und –1,0 Prozentpunkte bei Consumer Health im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

Der incentivierte Free Cashflow belief sich im Berichtsjahr auf 4.276 Mio. €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 60 % und liegt damit unterhalb unseres ambitionierten Ziels, welches u. a. aufgrund inflationärer Effekte innerhalb des Working Capitals nicht erreicht wurde. Das bereinigte Konzernergebnis je Aktie lag mit 7,94 € deutlich über dem Vorjahr und signifikant über unserer Kapitalmarktguidance. Ausschlaggebend hierfür war der positive Ergebnisbeitrag der Division Crop Science. Die gute operative Leistung im Berichtsjahr spiegelt sich in der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) des Vorstands wider.

3.1.2 Umgang mit der Abstimmung zum Vergütungsbericht 2021 auf der Hauptversammlung 2022

Im Jahr 2020 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand nach der anwendbaren gesetzlichen Regelung (ARUG II) der Hauptversammlung vorgelegt und hat von den Investoren eine große Zustimmung von 94,02 % erhalten. Bei der Abstimmung über den Vergütungsbericht 2021 auf der Hauptversammlung 2022 erhielt dieser hingegen die Unterstützung von nur 24,11 % der teilnehmenden Aktionäre. Der Aufsichtsrat hat als Reaktion auf das Ergebnis im Anschluss an die Hauptversammlung einen Aktionsplan bis zur Hauptversammlung 2023 und darüber hinaus erstellt. Zum besseren Verständnis von spezifischen Feedback und Kritikpunkten trugen Gespräche mit Aktionären zu dem Aktionsplan bei.

Dieser Aktionsplan umfasst unter anderem den Umgang von Bayer mit der Kritik an der Vergütung und die Entwicklung konkreter Aktivitäten zur verbesserten Transparenz und stärkeren Berücksichtigung der Aktionärerwartungen. Dabei sind insbesondere die folgenden Maßnahmen des Aufsichtsrats und des Personal- und Vergütungsausschusses hervorzuheben:

- // Analyse der Kritikpunkte von Investoren und Stimmrechtsberatern, getrennt nach Kritik am System selbst und an der Anwendung des Systems,
- // Überprüfung des bestehenden Systems und Analysen aktueller Markttrends,
- // Engagement-Roadshow mit Investoren im Oktober 2022,
- // Entwurf eines Aktionsplans mit konkreten Maßnahmen, Verpflichtungen und Offenlegung für die Zukunft.

Mit unserem Aktionsplan nehmen wir das Feedback wie folgt auf:

C 3.1/1

Fokusbereiche von Investoren und Reaktionen

Fokusbereich	Investorenfeedback und Reaktion von Bayer
Vergütungssystem	<p>Investoren sahen keine Notwendigkeit, das allgemeine Vergütungssystem 2023 zu ändern, aber erwarten von Bayer, dass das Investorenfeedback bei den Systemänderungen 2024 berücksichtigt wird.</p> <p>// Bayer wird den intensiven Dialog mit den Investoren fortsetzen, um ihre Ansichten zum System zu verstehen und das Feedback der Investoren und Stimmrechtsberater bei der Anpassung des Vergütungssystems zu berücksichtigen und auf der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorzulegen.</p>
Zielsetzungsprozess	<p>Einige Aktionäre merkten an, dass der Zielsetzungsprozess nicht anspruchsvoll genug sei, teilweise aufgrund fehlender Übereinstimmung mit der Kapitalmarktguidance.</p> <p>// Bei der Festlegung der Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat schon immer neben den Planungswerten auch externe Parameter. Dazu zählen z. B. Marktwachstumsprognosen, Wettbewerbsinformationen, Analystenerwartungen sowie weitere Faktoren, die das Chancen- und Risikoprofil des Geschäftsjahres erheblich beeinflussen können.</p> <p>// Der Aufsichtsrat stellt ab 2022 als Grundprinzip sicher, dass die Zielsetzung für alle Kennzahlen im Einklang mit der Kapitalmarktguidance liegt.</p>
Diskretionärer Eingriff	<p>Einige Aktionäre äußerten Bedenken hinsichtlich der wahrgenommenen Ermessensbefugnis des Aufsichtsrats, die Auswirkungen bestimmter Posten aus der Berechnung der Auszahlungen auszuschließen, darunter Kosten für Rechtsstreitigkeiten.</p> <p>// Der Aufsichtsrat hat keinerlei diskretionäre Eingriffe oder Vergütungsentscheidungen außerhalb der systemseitig notwendigen individuellen Performancebewertung der Vorstandsmitglieder getroffen.</p> <p>// Bayer achtet darauf, dass Zielsetzung und -erreichung immer auf Basis der gleichen und konsistenten Grundlage erfolgt. Um einen angemessenen Leistungsanreiz zu gewährleisten, werden wesentliche ungeplante und aperiodische Effekte – positiver und negativer Art – sowohl bei der Zielsetzung als auch bei der Berechnung der Auszahlung ausgeschlossen (siehe dazu 3.2.3).</p> <p>// In Bezug auf das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat in Zusammenarbeit mit externen Vergütungsberatern validiert, dass es Best Practice entspricht, Zahlungen im Zusammenhang mit bestimmten laufenden Rechtsstreitigkeiten nicht zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat stellt damit marktüblich sicher, dass der Vorstand motiviert, incentiviert und für die von ihm beeinflussbaren operativen Leistungsfaktoren vergütet wird.</p> <p>Von einigen Aktionären wurde gefragt, weshalb der Aufsichtsrat nicht diskretionär eingegriffen hat, um die Auszahlungen 2021 zu verringern.</p> <p>// Bei der Operationalisierung des auf der ordentlichen Hauptversammlung 2020 genehmigten Vergütungssystems wurde großer Wert auf den weitestgehenden Ausschluss diskretionärer Performance Anpassungen gelegt. Das aktuelle Vergütungssystem erlaubt insofern keine diskretionären Eingriffe des Aufsichtsrats, abgesehen von bestehenden Malus-/Clawback-Regelungen.</p> <p>// Der Aufsichtsrat hat daher im Einvernehmen mit dem Vorstandsvorsitzenden dessen individuellen Performance-Faktor um 14 Prozentpunkte reduziert. Damit tragen Aufsichtsrat und Vorstandsvorsitzender dem Aktionärsfeedback aus den Governance Roadshows des vergangenen Jahres Rechnung.</p> <p>// Entsprechend dem Investorenfeedback und dem Wunsch, die Auszahlungen besser mit der Shareholder Experience in Einklang zu bringen, wird der Aufsichtsrat ab dem Geschäftsjahr 2023 einen begrenzten Eingriffsvorbehalt bei der individuellen Performancebewertung vorsehen.</p> <p>// Ein umfassenderes Eingriffsrecht soll für das Vergütungssystem erarbeitet werden, welches auf der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt wird. Bayer wird über diskretionäre Eingriffe immer transparent berichten.</p>
Dienstzeitaufwand bei Pensionszusagen	<p>Einige Aktionäre äußerten die Befürchtung, dass alte beitragsbezogene Versorgungszusagen zu einem überhöhten Dienstzeitaufwand führen, der nicht der Marktpraxis entspricht.</p> <p>// Ein diskretionärer Eingriff bzw. eine diskretionäre Anpassung der Zusage durch den Aufsichtsrat hat nicht stattgefunden. Der erhöhte Dienstzeitaufwand für die Altersversorgung von Werner Baumann resultierte aus bilanziellen Sondereffekten, insbesondere aus der Änderung versicherungsmathematischer Annahmen, wie z. B. des Rechnungszinssatzes.</p> <p>// Der Vergütungsbericht wird künftig erweiterte Angaben zu Faktoren enthalten, die sich auf den Dienstzeitaufwand auswirken.</p>

Fortsetzung C 3.1/1

Fokusbereiche von Investoren und Reaktionen

Fokusbereich	Investorenfeedback und Reaktion von Bayer
Zeitpunkt von Zahlungen im Fall des Ausscheidens	<p>Aktionäre beanstandeten die ihrer Ansicht nach vorzeitige Auszahlung aller ausstehenden LTI-Tranchen für ein ausscheidendes Vorstandsmitglied.</p> <p>// Ein diskretionärer Eingriff des Aufsichtsrats hat nicht stattgefunden. Bayer hat nicht und wird auch keine vorzeitigen LTI-Zahlungen vor geplanten ursprünglichen Auszahlungszeitpunkten gewähren.</p> <p>// Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds waren alle laufenden LTI-Tranchen vollumfänglich verdient und wurden im Sinne der tätigkeitsbezogenen, d.h. nicht zahlungsbasierten, Auslegung der Rechnungslegungsvorschriften gemäß § 162 AktG in voller Höhe als gewährte Vergütung ausgewiesen.</p> <p>// Der Vergütungsbericht wird künftig erweiterte Angaben über die Vorgehensweise bei Zahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder enthalten.</p>
Transparenz	<p>Aktionäre forderten eine größere Transparenz im Vergütungsprozess.</p> <p>// Der Aufsichtsrat hat umfangreiche Maßnahmen ergriffen, mit besonderem Fokus auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entwicklung eines Rahmens von Grundsätzen zur Unterstützung eines klaren Ansatzes bei der Festlegung von Zielen, der Anwendung von Anpassungen sowie der Leistungsermittlung und -bewertung. 2. Festlegung von Prozessen, um sicherzustellen, dass Zielsetzung und Leistungsbewertung die Erwartungen der Aktionäre besser berücksichtigen, z. B. durch Angleichung der Zielsetzung an die externe Kapitalmarktguidance. 3. Bessere Offenlegung der vom Aufsichtsrat getroffenen Entscheidungen. <p>// Als Ergebnis wurden der Zielsetzungs- und Zielerreichungsprozess robuster und transparenter dargestellt (siehe dazu 3.2.3) sowie die Arbeit des zukünftigen Personal- und Vergütungsausschusses noch stärker an internationale Standards angeglichen (siehe dazu 3.1.3).</p> <p>// Im Vergütungsbericht 2022 wird das Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden um eine Erläuterung und Zusammenfassung erweitert, die die Angleichung von Unternehmensperformance und Vorstandsvergütung klar und verständlich darstellt.</p>

3.1.3 Zusammensetzung des Personal- und Vergütungsausschusses

Der Personal- und Vergütungsausschuss hat insbesondere die Vorbereitung der Personal- und Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsratsplenums sowie die Beratung über die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand zur Aufgabe. Aufgrund der steigenden Anforderungen wurde der Ausschuss mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden verstärkt und umfasst nun sechs Mitglieder.

Im Jahr 2022 wurde zudem ein detaillierter Prozess entwickelt und etabliert, der die Arbeit im Ausschuss noch robuster gestaltet. Dazu wurden neue Prozessschritte und turnusmäßige Ausschusssitzungen im Jahresverlauf ergänzt. Darüber hinaus wurde die Einbindung anderer wesentlicher Ausschüsse wie des Prüfungs- und des ESG-Ausschusses sichergestellt.

Zusammengefasst beinhaltet die zukünftige Arbeit des Personal- und Vergütungsausschusses die folgenden bisherigen und verstärkten Fokusthemen in Hinblick auf die Vorstandsangelegenheiten:

- // Überprüfung und Festsetzung der Vergütungshöhe und -struktur
- // Überprüfung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems
- // Reporting und Berichterstattung zu Vergütungsfragen
- // Zielsetzung und Monitoring der Leistungskriterien der variablen Vergütung
- // Performance Assessment der variablen Vergütung (STI/LTI)
- // Nachfolgeplanung

3.1.4 Festsetzung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung soll im Einklang mit der Performance des Unternehmens stehen und zugleich die Stakeholder Experience abbilden. Vor diesem Hintergrund prüft der Aufsichtsrat die Vergütungshöhe auf Anpassungsbedarf, sowie die sich rechnerisch auf Basis des Vergütungssystems und der vor Beginn des Geschäftsjahres definierten Zielsetzung ergebenden Auszahlungen im Rahmen von Short-Term Incentives (STI).

Ergebnis der Vergütungsüberprüfung im Geschäftsjahr

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat keine Erhöhungen der Vorstandsvergütung vorgenommen. Der Aufsichtsrat hat sich mit der aktuellen Marktentwicklung beschäftigt und trotz vorhandener Lücken im Vergleich zur Referenzgruppe keine Anpassungen für 2022 beschlossen.

Die letzte Vergütungserhöhung erfolgte zum Oktober 2021 auf Basis eines externen Marktgutachtens, nachdem die vorherige marktbasierende Anpassung etwa fünf Jahre zurück liegt. Die unterjährige Anpassung hat sich daher nur teilweise auf die Zielvergütung und die Ist-Vergütung für 2021 ausgewirkt. Die für 2022 ausgewiesene Zielvergütung weist nun den vollen Effekt der im Jahr 2021 vorgenommenen Anpassungen in den tabellarischen Darstellungen weiter unten aus. Zusätzlich wurden im Rahmen dieses Beschlusses mit Wirkung zum 1. Januar 2022 für alle Vorstandsmitglieder die Zielbeträge der langfristigen variablen Barvergütung von 150 % auf 160 % der Grundvergütung erhöht und die Zielbeträge der kurzfristigen variablen Barvergütung im gleichen Maße von 100 % auf 90 % der Grundvergütung reduziert. Auf diese Weise wird die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder noch stärker auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens und des Aktienkurses ausgerichtet und damit stärker an den Interessen der Aktionäre orientiert.

Außergewöhnliche Ereignisse

Der Aufsichtsrat hat mögliche Sondereffekte aus der Rückstellungsbildung für PCB im Rahmen des Haftungskomplexes des Staates Oregon im Detail geprüft. Im Ergebnis werden diese als nicht leistungsrelevant für die operative Performance und außerhalb des Einflussbereichs des Vorstands im Geschäftsjahr bewertet.

C 3.1/2

Erwägungen des Personal- und Vergütungsausschuss

Faktor	Prüfungsergebnis
Finanzielle Auswirkung	Der Aufsichtsrat erachtete die finanziellen Belastungen aus dem Rechtskomplex PCB als so wesentlich, dass sie die nähere Prüfung möglicher Maßnahmen außerhalb der üblichen Praxis rechtfertigt. Bayer hat im Rahmen des PCB Komplex weitreichende Regressansprüche gegenüber Abnehmern von PCB und macht diese sowohl gerichtlich als auch in laufenden Verhandlungen geltend. Die Belastung von Ergebnis und Cashflow ist vor diesem Hintergrund und aufgrund der Rechnungslegungsvorschriften gegebenenfalls nur von vorübergehender Natur.
Individuelle Leistung und Rolle der Vorstandsmitglieder	Der Aufsichtsrat hat geprüft, ob der Vorstand das Rechtsrisiko im Zusammenhang mit PCB bei der Entscheidung über die Monsanto-Übernahme ausreichend untersucht hat. Ein externes Rechtsgutachten kommt zu dem Schluss, dass die Vorstandsmitglieder bei ihrer Entscheidung, das Merger Agreement mit Monsanto abzuschließen, mit Blick auf Haftungsrisiken im Zusammenhang mit PCB im Rahmen der Business Judgement Rule pflichtgemäß handelten. Im Rahmen der Bewertung des Prozessrisikos im U.S.-Bundesstaat Oregon hat der Vorstand im Unternehmens- und Aktionärsinteresse entschieden einen Vergleich anzustreben. Dazu wurden umfangreiche Analysen erstellt, die durch den Aufsichtsrat genehmigt wurden. 5 der 6 Vorstandsmitglieder waren zum Zeitpunkt der Akquisition von Monsanto noch nicht im Vorstand von Bayer und haben vor diesem Hintergrund keine aktive Rolle gehabt.
Strategieunterstützung	Die Entscheidung, das Merger Agreement mit Monsanto abzuschließen, war aus strategischer Sicht eine richtige unternehmerische Entscheidung. Die Entscheidung des Vorstands basierte auf angemessener Informationsgrundlage und spiegelt die bestmögliche Entscheidung für die nachhaltige Entwicklung von Bayer wider.
Einfluss externer Entwicklungen	Mögliche Rechtsrisiken aus der Monsanto-Akquisition im Zusammenhang mit PCB waren von Anfang an bekannt und bewertet worden. Derartige Rechtsrisiken können bei Unternehmensakquisitionen nicht vollständig ausgeschlossen werden.
Vergütungsstruktur	Die Entwicklung des Rechtskomplexes PCB spiegelt sich in der Aktienkursentwicklung von Bayer wider und beeinflusst daher die LTI-Auszahlung negativ. Ebenso werden die im Rahmen der Share Ownership Guidelines und darüber hinaus gehaltenen Aktien negativ beeinflusst. Die operative Performance im Geschäftsjahr, reflektiert im STI, bleibt davon unberührt. Zahlungen im Zusammenhang mit PCB-Rechtsstreitigkeiten sind nicht in der Free-Cashflow-Kennzahl enthalten. Dadurch wird sichergestellt, dass die Leistungsmessung bei der Zielsetzung und bei der Feststellung der Zielerreichung nach denselben Kriterien erfolgt. Diese Vorgehensweise ist marktüblich im Hinblick auf Rechtsstreitigkeiten und die Grundvoraussetzung für eine effektive Anreizwirkung des Free Cashflows.
Neutralität und Konsistenz	Gleicher Ansatz wie in den letzten Jahren, in denen keine negative Anpassung der formelbasierten Ergebnisse der kurz- und langfristigen variablen Vergütung vorgenommen wurde.

3.2 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 28. April 2020 mit großer Mehrheit (94,02 %) 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 3.2/1

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 der kurzfristigen variablen Vergütung an der Erreichung der Jahresziele ✓ ... Orientierung der langfristigen variablen Vergütung an der Entwicklung von Aktienkurs, Kapitalrendite und Erreichung der ESG-Ziele ✓ ... 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

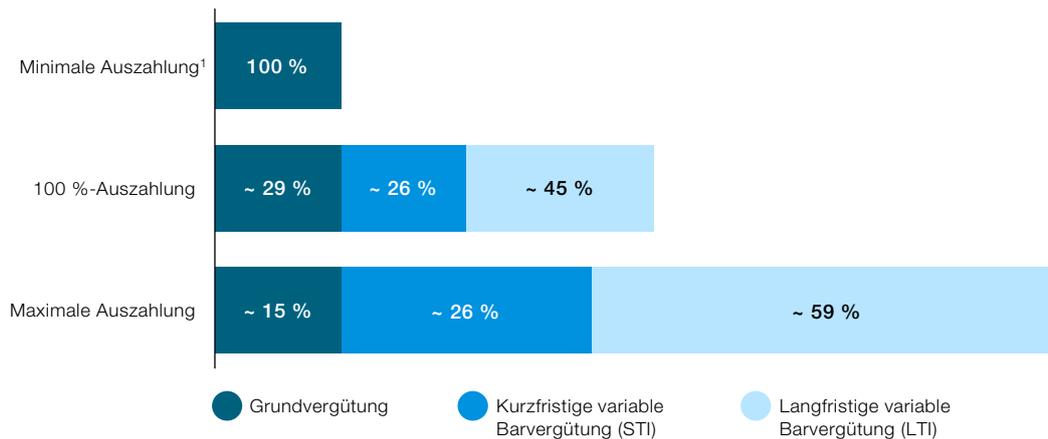
Im Folgenden wird ein Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands gegeben. Eine ausführliche Beschreibung des Vergütungssystems finden Sie unter www.bayer.com/vgb sowie im Kapitel 3.3 Vergütungselemente im Detail.

3.2.1 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Bayer AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Über 70 % der vertraglich vereinbarten Zieldirektvergütung ist erfolgsabhängig:

C 3.2/2

Ausgestaltung der Vorstandsvergütung (Zieldirektvergütung)



Szenario ²	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 minimale Auszahlung wird hier vereinfachend mit 100 % Grundvergütung dargestellt, obwohl bereits erfolgte Dividendenzahlungen pro virtuelle Aktie im jeweiligen vierjährigen LTI-Erdienungszeitraum zusätzlich ausgezahlt werden müssen.

² Die konkrete, individuelle Vergütungsstruktur in einem Geschäftsjahr kann im Einzelfall – aufgrund unterjähriger Vergütungsanpassungen – leicht von der dargestellten Struktur abweichen.

Vergütungssystem für den Vorstand 2022

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
Grundvergütung	// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt
Kurzfristige variable Barvergütung (STI)	Die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich auf Basis des Zielbetrags zum Jahresende gemäß den folgenden Parametern: // 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene // 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene // 1/3 Gewichtung: Bereinigte EBITDA-Marge und wpb. ¹ Umsatzwachstum auf Divisionsebene // Individueller Performance-Faktor (0,8–1,2) als Multiplikator // Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags
Langfristige variable Barvergütung (LTI)	Die Auszahlung nach vier Jahren ergibt sich auf Basis der Zielerreichungen zum Jahresende des vierten Jahres gemäß den folgenden Parametern: // Absolute Kursentwicklung der Bayer-Aktie // 40 % Gewichtung: Relative Entwicklung zum EURO STOXX 50 Total Return // 40 % Gewichtung: ROCE auf Konzernebene // 20 % Gewichtung: Nachhaltigkeitsziele zzgl. der Höhe der im Vierjahreszeitraum gezahlten Dividenden der Bayer AG für jede zu Beginn einer Tranche bedingt zugeteilte virtuelle Aktie // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer bzw. des entsprechenden Budgets // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Erstattung berufsbedingter Umzugskosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen
Versorgungszusagen/ Versorgungsentgelt	// Ab dem 1. Januar 2020 neu bestellte Vorstandsmitglieder: Pauschaler, zweckgebundener Betrag als Prozentsatz bezogen auf die Grundvergütung, der direkt ausbezahlt wird (Versorgungsentgelt). // Vor dem 1. Januar 2020 bestellte Vorstandsmitglieder: Beitragsbezogene Versorgungszusage
Maximale Gesamtvergütung	// Die maximale Auszahlung für die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 12 Mio. € und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. € pro Jahr.
Malus und Clawback	// 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).
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
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.
Kontrollwechsel	// Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Mitglieder des Vorstands unter engen Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch in Höhe von 250 % der jährlichen Grundvergütung bzw. Mitglieder des Vorstands, die bis 2010 bestellt wurden, 200 % der jährlichen Barvergütung, jeweils beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags und auf die Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen.

¹ wpb. = währungs- und portfoliobereinigt

3.2.2 Festsetzung der Vergütungshöhen

Auf Basis des Vergütungssystems überprüft der Aufsichtsrat die individuellen Vergütungshöhen, um eine marktübliche und im Wettbewerbsumfeld angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Bayer führt mindestens alle drei Jahre Benchmarks mit seinen Vergleichsgruppen durch.

Externer Vergütungsvergleich

Als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen werden die gesamten DAX-40-Unternehmen und internationale Wettbewerber mit vergleichbarer Größe und Branche herangezogen.

Die Unternehmen des DAX eignen sich vor allem im Hinblick auf Größe und Land als primäre Vergleichsgruppe. Die wirtschaftliche Lage von Bayer wird berücksichtigt, indem die relative Positionierung gemessen an Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung im DAX40 regelmäßig überprüft wird. Bayer strebt daraus abgeleitet eine relative Positionierung der Gesamtvergütung im oberen Drittel des DAX40 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 3.2/4

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 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:

- // der ersten Managementebene unter dem Vorstand
- // der leitenden Beschäftigten
- // der Gesamtbelegschaft sowie
- // des Tarifbereichs.

3.2.3 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 Kapitalmarkts stehen.

- // Die Ziele des Short Term Incentive orientieren sich an den wesentlichen Kenngrößen, die den operativen Erfolg der Organisation im aktuellen Geschäftsjahr bestimmen.
- // Die Ziele des Long Term Incentive sind darauf ausgerichtet, die langfristige Wertschaffung zu incentivieren. Neben dem ROCE und ESG-Kennzahlen ist die Zielerreichung wesentlich von der absoluten Aktienkursentwicklung und der Aktienkursentwicklung im Verhältnis zum EURO Stoxx 50 Total Return abhängig, um eine hohe Angleichung von Investoreninteressen und Management-incentivierung zu gewährleisten.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Basis der operativen Planung für alle incentivierten 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 aktualisierte 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 nichtfinanziellen Konzernziele sowie 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 Performance des Vorstands anhand der Zielerreichungsgrade der einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskennzahlen. Die Bewertung von Sondersachverhalten sowie signifikanten, ungeplanten und aperiodischen Effekten erfolgt auf Basis der bestehenden Richtlinien. Dabei wird sichergestellt, dass eine konsistente Behandlung im Rahmen der Zielerreichung erfolgt.

Sondersachverhalte und signifikante, ungeplante und aperiodische Effekte

Sondersachverhalte zur Ermittlung des EBITDA vor Sondereinflüssen und des Core EPS sind im Lagebericht Kapitel 2.3 beschrieben. Darüber hinaus kann es signifikante, ungeplante und aperiodische Effekte geben, die bezüglich ihres Eintritts, ihres Zeitpunkts sowie ihrer Größenordnung nicht ausreichend zuverlässig geplant werden können und welche die operative Performance der Leistungsperiode gegebenenfalls erheblich beeinflussen können. Konsistent mit den jeweiligen Planungsannahmen können bestimmte Effekte auf Basis eines festgelegten Kriterienkatalogs bei der Messung der Zielerreichung ausgeschlossen werden, sofern sie bestimmte Schwellenwerte übersteigen. Die Entscheidung hierüber obliegt dem Aufsichtsrat.

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Anpassungen aufgrund von signifikanten, ungeplanten oder aperiodischen Effekten.

Ausblick 2023: Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen

Bei der Operationalisierung des auf der ordentlichen Hauptversammlung 2020 genehmigten Vergütungssystems wurde großer Wert auf den weitestgehenden Ausschluss diskretionärer Performance-Anpassungen gelegt. Vor dem Hintergrund der großen Volatilität der vergangenen Geschäftsjahre und eines potenziell erheblichen Einflusses aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse wie der COVID-Pandemie und aktueller politischer Krisen ist jedoch deutlich geworden, dass für außergewöhnliche und weit über den gewöhnlichen Geschäftsverlauf hinausgehende Ereignisse entsprechende Eingriffsrechte des Aufsichtsrats vorgesehen werden sollten. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird der Aufsichtsrat im Rahmen des bestehenden Systems begrenzte Diskretionsrechte einführen, um auch in solchen Fällen eine der operativen Performance im Geschäftsjahr angemessenen Leistungsbewertung sicherstellen zu können. Diskretionäre Anpassungen können dann innerhalb des engen Rahmens des nichtfinanziellen Performance-Faktors der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) zur Anwendung kommen. Die bereits beschriebenen signifikanten, ungeplanten und aperiodischen Effekte bleiben davon unberührt. Ein umfassendes systemseitig verankertes Eingriffsrecht soll zur Hauptversammlung 2024 erarbeitet werden. Bayer wird über diskretionäre Eingriffe immer transparent berichten.

3.3 Vergütungselemente im Detail

3.3.1 Grundvergütung

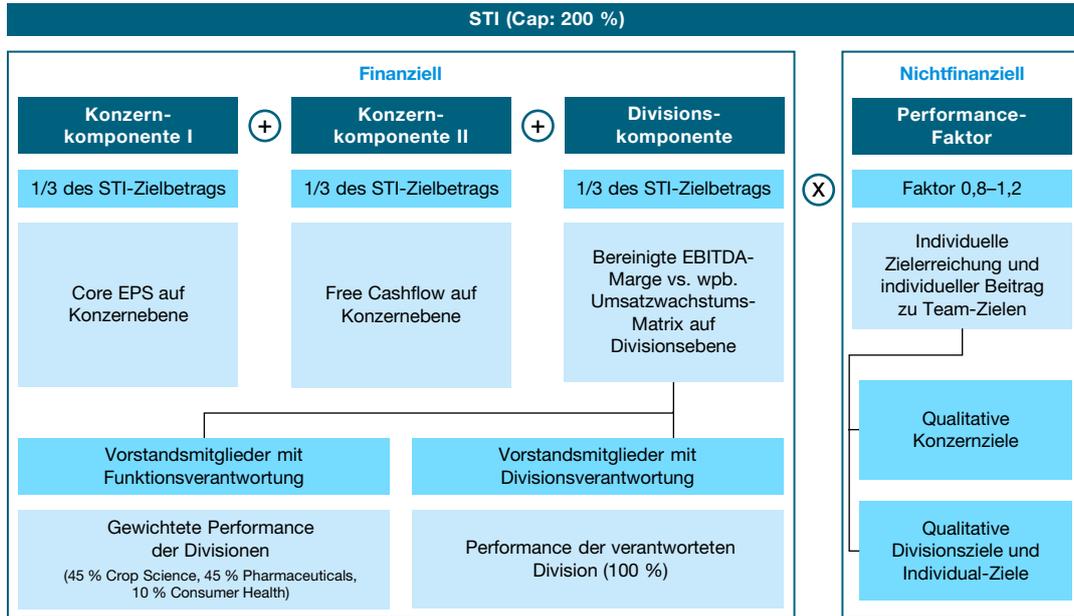
Die Grundvergütung ist eine feste und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in monatlichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird. Die Höhe der Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

3.3.2 Kurzfristige variable Barvergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2022

Die kurzfristige variable Barvergütung richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Sie incentiviert operativen Erfolg und profitables Wachstum innerhalb der definierten strategischen Rahmenparameter; ebenso werden gezielte Anreize zur Steigerung der Profitabilität (Core EPS) und Cashflow-Entwicklung (Free Cashflow) gesetzt. Darüber hinaus wird die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder über einen Performance-Faktor bewertet, der die Verankerung von weiteren und insbesondere nichtfinanziellen Zielen erlaubt. Die Zielerreichung des STI hängt von den drei gleichgewichteten finanziellen Komponenten sowie dem individuellen Performance-Faktor ab. Für die einzelnen finanziellen Zielkomponenten wie auch für den Gesamt-STI besteht eine Kappungsgrenze von 200 %. Die Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung sind in der folgenden Grafik dargestellt.

C 3.3/1

Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI)



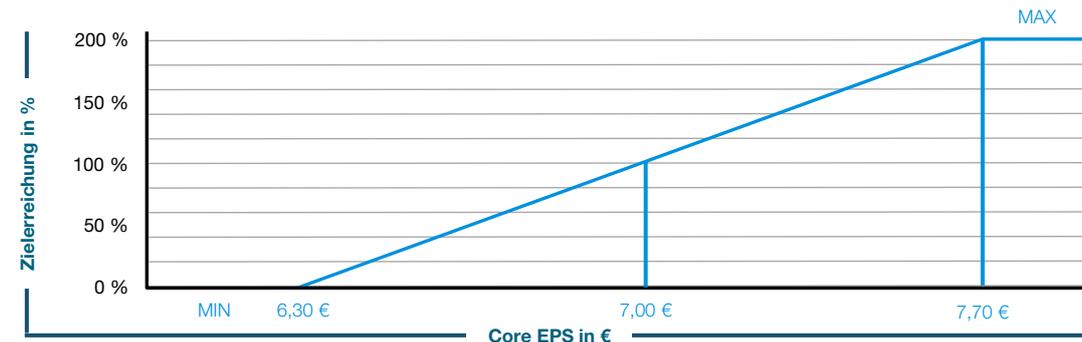
Konzernkomponente I

Die Konzernkomponente I ermittelt sich auf Basis des bereinigten Konzernergebnisses je Aktie („Core EPS“). Das Core EPS bildet die Grundlage unserer Dividendenpolitik. Damit setzt das Core EPS gezielte Anreize zur Steigerung der Profitabilität im Bayer-Konzern und dient gleichzeitig der Wertschaffung für unsere Aktionäre.

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für das Core EPS im Geschäftsjahr 2022:

C 3.3/2

Zielerreichungsfunktion des Core EPS

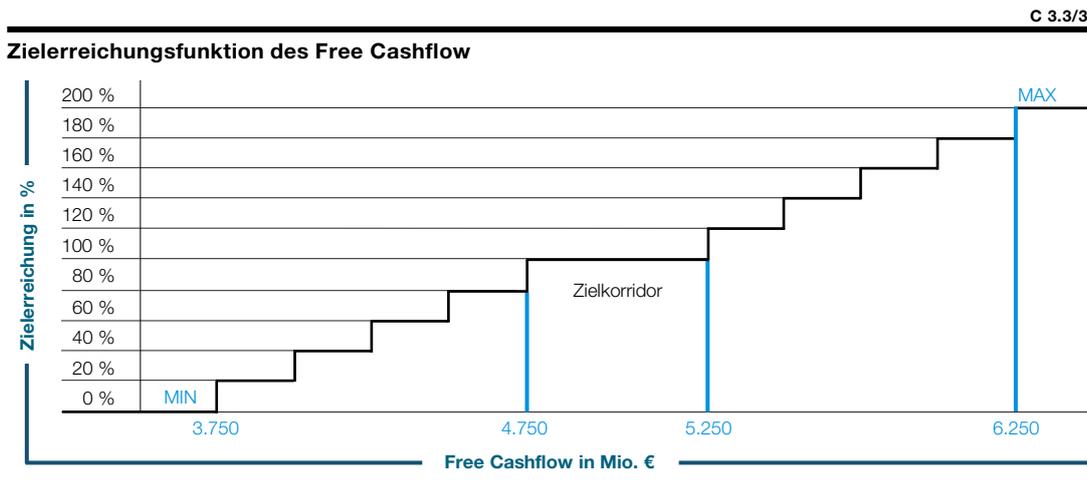


Bezogen auf das Geschäftsjahr 2022 wurde für die Konzernkomponente I ein Core EPS-Ziel von 7,00 € festgelegt. Das erreichte Core EPS betrug 7,94 €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Konzernkomponente II

Die Konzernkomponente II bemisst sich am incentivierten Free Cashflow auf Konzernebene. Mit dieser Komponente wollen wir einen Anreiz schaffen, den Kapitalfluss zu steigern, der zur Dividendenzahlung und Entschuldung sowie für Akquisitionen zur Verfügung steht und die Liquidität im Bayer-Konzern sichert.

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, den Zielkorridor sowie den Maximalwert für den incentivierten Free Cashflow 2022:



Bereits in der Kennzahldefinition des incentivierten Free Cashflow sind Zahlungen in den laufenden Haftungskomplexen Glyphosat, Dicamba, PCB und Essure™ für Vergütungszwecke ausgeschlossen, da die Zahlungsströme aufgrund ihrer Größenordnung und des zeitlichen Anfalls nicht zuverlässig geplant werden können und damit in der Zielerreichung die operative Performance vollkommen überlagern könnten. Somit werden sie weder bei der Zielsetzung noch bei der Ermittlung der Zielerreichung relevant. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde für den incentivierten Free Cashflow ein Zielkorridor von 4,75 Mrd. € bis 5,25 Mrd. € festgelegt.

Der Free-Cashflow für 2022 belief sich auf 3.111 Mio. €. Bereinigt um die Zahlungen in den laufenden Haftungskomplexen in Höhe 1.165 Mio. € ergibt sich ein incentivierter Free Cashflow in Höhe von 4.276 Mio. €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 60 %.

Divisionskomponente

Die Divisionskomponente bemisst sich anhand einer bereinigten EBITDA-Marge und dem wpb. Umsatzwachstum, die in einer Matrix zueinander in Relation gesetzt werden. Dabei werden Vorstandsmitglieder mit Divisionsverantwortung zu 100 % anhand ihrer zu verantwortenden Division und Vorstandsmitglieder mit Funktionsverantwortung anhand eines gewichteten Durchschnitts der Ergebnisse aller Divisionen bemessen. Letzterer wird derzeit anhand folgender Gewichtung ermittelt: Crop Science mit 45 %, Pharmaceuticals mit 45 % und Consumer Health mit 10 %. Mithilfe der Matrix wird gezielt das profitable Wachstum der einzelnen Divisionen incentiviert. Wachstum soll nur unter Einhaltung der Profitabilität erzeugt werden und die kurzfristige Steigerung der Profitabilität soll nicht zulasten des Wachstums incentiviert werden. Am Ende eines Geschäftsjahres werden für jede Division die tatsächlich erzielte bereinigte EBITDA-Marge sowie das wpb. Umsatzwachstum mit der zuvor festgelegten Zielmatrix für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Bei Unterschreitung einer der beiden Mindestwerte beträgt die Zielerreichung der Divisionskomponente 0 %.

C 3.3/4

STI-Auszahlungsmatrizen der finanziellen Divisionsziele 2022

					EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen							
					Mindestwert	Zielkorridor	Maximalwert					
					CS	PH	CH					
					CS	25,0 %	... 26,0–26,4 %	...	28,4 %			
					PH	30,5 %	... 31,5 %	...	33,5 %			
					CH	21,5 %	... 22,5 %	...	24,5 %			
Umsatz- wachstum (wpb.)					CS	PH	CH					
	Mindestwert				4,1 %	0,2 %	3,0 %	0 %	...	50 %	...	150 %

	Zielkorridor				6,6–8,1 %	2,7 %	5,5 %	50 %	...	100 %	...	200 %
	Maximalwert				13,1 %	7,7 %	10,5 %	150 %	...	200 %	...	200 %

wpb. = währungs- und portfoliobereinigt; CS = Crop Science; PH = Pharmaceuticals; CH = Consumer Health

Bezogen auf das Geschäftsjahr 2022 wurden für die Divisionen das folgende wpb. Umsatzwachstum und die EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen erreicht.

Crop Science

- // wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: Ist-Wert 15,3 %²
- // EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: Ist-Wert 27,3 %
- // Die Zielerreichung lag bei 200,0 % (Maximalwert).

Pharmaceuticals

- // wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: Ist-Wert 0,6 %²
- // EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: Ist-Wert 30,5 %
- // Die Zielerreichung lag bei 8,8 %.

Consumer Health

- // wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: Ist-Wert 7,4 %²
- // EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: Ist-Wert 22,5 %
- // Die Zielerreichung lag bei 138,3 %.

Für Vorstandsmitglieder mit Funktionsverantwortung führt dies zu einer Zielerreichung von 107,8 %.

Performance-Faktor

Um der kollektiven Verantwortung der Vorstandsmitglieder als Organ Rechnung zu tragen, werden darüber hinaus Teamziele vereinbart. Als Teamziele werden die vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Konzernziele für das Jahr 2022 herangezogen. Für 2022 wurden die Teamziele häufig erreicht. Über die Themenbereiche gibt die nachstehende Tabelle einen Überblick. Innerhalb der Themenfelder sind konkrete Ziele mit entsprechenden Leistungskennzahlen hinterlegt.

² Das wpb. Umsatzwachstum wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um –0,4 Prozentpunkte bei der Division Crop Science, –0,5 Prozentpunkte bei Pharmaceuticals und –1,0 Prozentpunkte bei Consumer Health im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

C 3.3/5

Teamziele 2022**Themenbereich**

Engagieren – für eine erfolgreiche Performance-Kultur	// Mitarbeiterengagement steigern und Performance-Kultur fördern // Engagement für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter verbessern und gesellschaftliche Akzeptanz (License to Operate) sicherstellen // Inklusion und Vielfalt fördern und I&D-Plan umsetzen
Gestalten – unseres Geschäfts und unserer Organisationen, um langfristige Chancen zu ergreifen	// Vertrauen von Investoren stärken und die Reputation des Unternehmens bei wichtigen Stakeholder-Gruppen sichern // Unseren Unternehmenszweck verfolgen, indem wir weitere bahnbrechende Innovationen und neue Technologien nutzen // Nachhaltigkeitsversprechen einhalten, um nachhaltige Wirkung zu erzielen
Leisten – und so unsere Versprechen erfüllen und die Grundlage für den Erfolg schaffen	// Durchgängiges Wachstumsnarrativ beibehalten durch unsere Transformationsagenda // Gemeinsame Erfolge mit Kunden, Konsumenten und Patienten erzielen sowie über dem Marktdurchschnitt wachsen und Lieferziele erreichen // IT-Systeme stabilisieren und vereinfachen und das Benutzererlebnis verbessern

Alle Mitglieder des Vorstands erhalten darüber hinaus individuelle Ziele, die auf die jeweiligen Verantwortungsbereiche zugeschnitten sind und nach Ablauf des Geschäftsjahres individuell bewertet werden.

Die Zielerreichung für Teamziele und individuelle Ziele werden vom Aufsichtsrat bewertet. Der Faktor, der für das einzelne Vorstandsmitglied multiplikativ auf die Erreichung der finanziellen Ziele angewandt wird, kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die für 2022 festgelegten Zielerreichungswerte können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

C 3.3/6

Individuelle Zielvereinbarungen und Zielerreichung 2022

Vorstandsmitglied	Themenfelder für die individuellen Zielvereinbarungen	Zielerreichung Team- und individuelle Ziele
Werner Baumann	// Umsetzung des 5-Punkte-Plans für Glyphosat // Voranbringen der Strategie und Transformationsagenda // Aktives Management von nachhaltiger Performance und Kapitalmarkt-kommunikation // Vorantreiben der Nachhaltigkeitsstrategie	109 %
Rodrigo Santos	// Steigerung von Geschäftswachstum und Umsatz // Entwickeln des digitalen Geschäftsmodells und zentraler Innovationsprojekte // Vorantreiben eines nachhaltigen Ernährungssystems // Fördern von Mitarbeiter-Engagement sowie Inklusion und Vielfalt	106 %
Sarena Lin	// Wahrnehmen der Rolle einer deutschen Arbeitsdirektorin // Umsetzen der Transformation der Personalfunktion // Stärken der Leistungskultur durch das neue Performance-Management-Programm // Fördern von Inklusion und Vielfalt sowie integrierter Talententwicklungsprogramme	100 %
Wolfgang Nickl	// Operationale Steuerung zur Erreichung der Finanzkennzahlen // Optimierung von Refinanzierungsaktivitäten // Verbesserung geschäftskritischer Bereiche in den Geschäftseinheiten und Funktionen // Mitwirken an effektiver Aktionärsbetreuung und Kommunikation	106 %
Stefan Oelrich	// Effektive Kommunikation des Innovations- und Forschungsportfolios // Erfolgreiche Umsetzung der Ziele der „True North Now“ Strategie // Integration neuer Teammitglieder und Stärkung der Leistungskultur // Vorantreiben der Markteinführung neu eingeführter Produkte	115 %
Heiko Schipper	// Erfolgreiche Umsetzung des „Fit to Win“ Programms // Erfolgreicher Ausbau des Portfolios // Weitere Stärkung des Wachstumspotentials // Integration neuer Teammitglieder und Stärkung der Leistungskultur	107 %

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Die Auszahlung des STI erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für das Geschäftsjahr 2022 wie folgt:

C 3.3/7

Kurzfristige variable Vergütung 2022 auf einen Blick

	Zielbetrag in €	Konzern- komponente I „cEPS“	Konzern- komponente II „FCF“	Divisions- komponente	Individueller Performance- Faktor	Zielerreichung	
						Gesamt	Auszahlungsbetrag in €
Werner Baumann	1.597.500			107,8 %	1,09–0,14	116,5 %	1.861.088
Sarena Lin	810.000			107,8 %	1,00	122,6 %	993.060
Wolfgang Nickl	810.000			107,8 %	1,06	130,0 %	1.053.000
Stefan Oelrich	837.000	200,0 %	60,0 %	8,8 %	1,15	103,0 %	862.110
Rodrigo Santos	837.000			200,0 %	1,06	162,5 %	1.360.125
Heiko Schipper	810.000			138,3 %	1,07	142,1 %	1.151.010

Der Aufsichtsrat hat im Einvernehmen mit dem Vorstandsvorsitzenden dessen individuellen Performance-Faktor um 14 Prozentpunkte reduziert. Damit tragen Aufsichtsrat und Vorstandsvorsitzender dem Aktionärsfeedback aus den Governance Roadshows des vergangenen Jahres Rechnung.

3.3.3 Langfristige aktienbasierte Barvergütung (LTI) für 2022

Mitglieder des Vorstands sind zur Teilnahme an den jährlichen Tranchen des vierjährigen aktienbasierten Vergütungsprogramms Aspire berechtigt, soweit sie nach vorgegebenen Regelungen eine individuell festgelegte Anzahl an Bayer-Aktien innerhalb eines Vierjahreszeitraums als Eigeninvestment erwerben und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus halten. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Vorstand werden in der Regel individuelle Regelungen für die im laufenden Jahr und in Vorjahren zugeteilten LTI-Tranchen getroffen.

Die Auszahlung der LTI-Tranchen erfolgt erst zum Fälligkeitszeitpunkt mit Ablauf der Performanceperiode. Bayer hat und wird keine vorzeitigen LTI-Zahlungen gewähren.

Bis 2019 jährlich aufgelegte Aspire-2.0-Tranchen

Für die bis 2019 jährlich aufgelegten Aspire-2.0-Tranchen ergeben sich die LTI-Zielbeträge aus dem vertraglich vereinbarten Zielprozentsatz von 150 %, bezogen auf die Grundvergütung. Der jeweilige Startwert wird zudem mit dem individuellen STI-Auszahlungsfaktor des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das Jahr vor der Auflage der jeweiligen Tranche multipliziert. Die LTI-Auszahlung entspricht nach vier Jahren dem LTI-Zielwert, adjustiert um die Kursentwicklung der Bayer-Aktie und ihrer relativen Performance zum EURO STOXX 50 zuzüglich der zwischenzeitlich gezahlten Dividenden basierend auf der virtuell erworbenen Aktienanzahl („Total Shareholder Return“-Ansatz):

$$\text{LTI-Auszahlungsbetrag} = \text{LTI-Zielwert} \cdot \frac{\text{Ø-Kurs der letzten 30 Handelstage vor Ablauf der Tranche}}{\text{Ø-Kurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage der Tranche}} \cdot \text{rel. Performance zum EURO STOXX 50} + \text{Summe Dividendenäquivalente}$$

Durch den relativen Abgleich zum EURO STOXX 50 erhöht sich der Auszahlungsbetrag um den Prozentsatz einer Überperformance bzw. vermindert sich dieser um den Prozentsatz der Unterperformance, jedoch in beide Richtungen auf 50 %-Punkte begrenzt.

Für einen Überblick über die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2022 ausgelaufenen Aspire-2.0-Tranche 2019 sowie der im Geschäftsjahr 2021 ausgelaufenen Aspire-2.0-Tranche 2018, einschließlich der Start- und Endwerte der Bayer-Aktie und des EURO STOXX 50, die als Durchschnitt der letzten 30 Handelstage zum jeweiligen Stichtag ermittelt werden, siehe folgende Tabelle:

C 3.3/8

Aspire-Auszahlungsprozentsätze

	Tranche 2018 ¹	Tranche 2019
Startkurs Bayer-Aktie	104,91 €	63,08 €
Endkurs Bayer-Aktie	46,37 €	52,15 €
Entwicklung Bayer-Aktie	-55,80 %	-17,33 %
Startkurs EURO STOXX 50	3.566,8	3.094,3
Endkurs EURO STOXX 50	4.207,8	3.901,6
Entwicklung EURO STOXX 50	17,97 %	26,09 %
Dividendenäquivalent	10,36 €	9,60 €
Auszahlungsprozentsatz	31,97 %	62,00 %

¹ Der Startkurs für die Tranche 2018 wurde aufgrund der durchgeführten Kapitalmaßnahme vom 6. Juni 2018 um den Faktor 0,98409496 modifiziert.

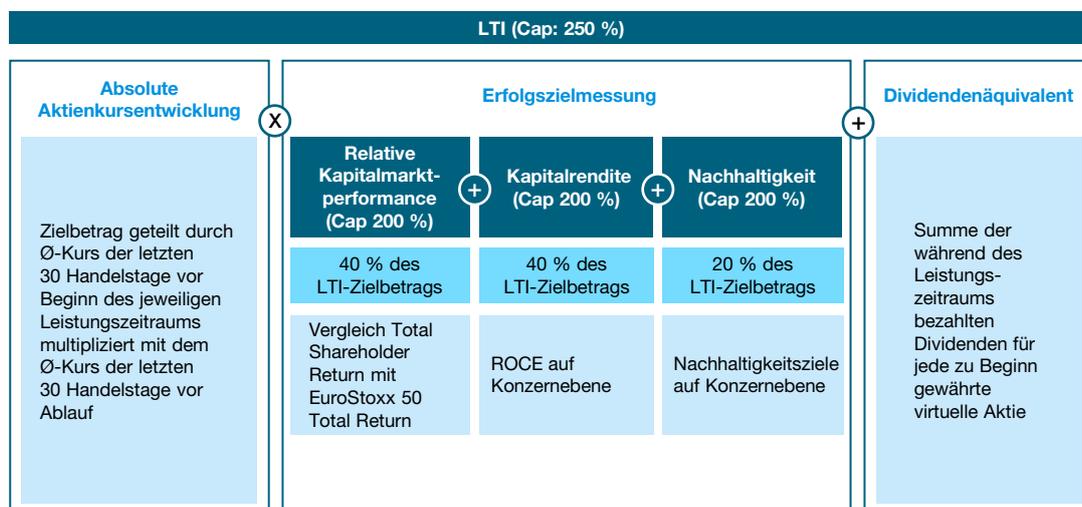
Ab 2020 jährlich aufgelegte Aspire-3.0-Tranchen

Die jährlichen Aspire-3.0-Tranchen werden in Form von virtuellen Aktien zugeteilt und unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Berechnung der bedingt zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien wird die Grundvergütung mit dem 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.

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

C 3.3/9

Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

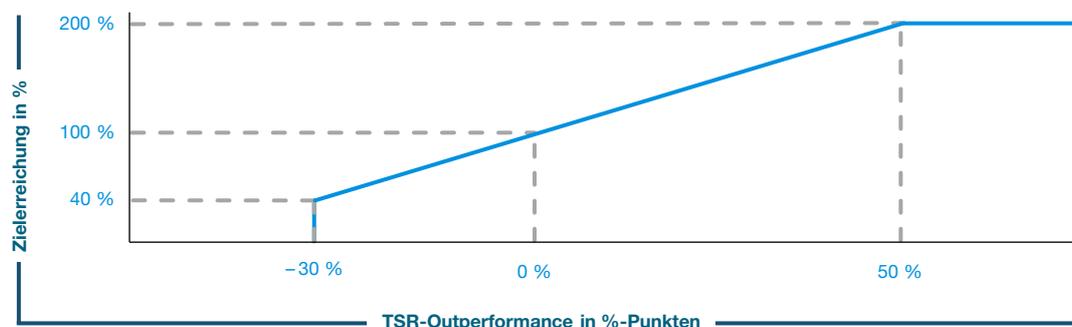


Relative Kapitalmarktperformance

Die relative Kapitalmarktperformance bemisst sich anhand der Differenz des Total Shareholder Return (TSR) von Bayer und dem EURO STOXX 50 Total Return als Vergleichsindex. Der TSR bezeichnet die relative Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während des vierjährigen Leistungszeitraums. Damit wird die Kapitalmarktperformance von Bayer in Relation zum EURO STOXX 50 Total Return berücksichtigt. 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 Brutto-Dividenden 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 %-Punkten – also einer Gleichperformance mit dem Index – beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Differenz von mehr als –30 %-Punkten ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Bei einer Differenz von –30 %-Punkten beträgt die Zielerreichung 40 %. Bei einer Differenz von +50 %-Punkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichungskurve für das relative TSR-Ziel ist in der folgenden Grafik dargestellt.

C 3.3/10

Zielerreichungsfunktion des relativen TSR



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. 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. 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 %.

Im Falle einer durch den Aufsichtsrat vorgenommenen Anpassung an der Zielerreichung des ROCE wird nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums im entsprechenden Vergütungsbericht eine Erläuterung veröffentlicht (siehe Kapitel 3.2.3).

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 internationaler Best Practice wie etwa der Science Based Targets initiative (SBTi) folgen. Alle unten stehenden 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 %.

C 3.3/11

Nichtfinanzielle Konzernziele 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 Millionen
Anzahl an Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung aufgrund von Maßnahmen, die durch Bayer unterstützt werden	100 Millionen
Anzahl der Menschen in unterversorgten Regionen ² , deren alltägliche Gesundheitsversorgung durch Interventionen von Bayer unterstützt wird	100 Millionen
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	100 %

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

Über die im Einzelnen festgelegten Nachhaltigkeitsziele und deren Zielerreichung und – sofern zutreffend – eine Erläuterung und Begründung durch den Aufsichtsrat vorgenommener Anpassungen wird nach Ablauf des Leistungszeitraums im entsprechenden Vergütungsbericht berichtet (siehe Kapitel 3.2.3).

Laufende Tranchen der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2022 laufenden Tranchen der amtierenden Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

C 3.3/12

LTI-Tranchen der zum 31.12.2022 amtierenden Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in T €	Startkurs Bayer- Aktie in €	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ¹	Ziel- erreichung der Per- formance- Kompo- nente ²	Endkurs Bayer- Aktie in €	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag ³ in T €
Aspire-2.0- Tranche 2019 (01.01.2019– 31.12.2022)	Werner Baumann	2.804		44.454				1.739	
	Wolfgang Nickl	1.319	63,08	20.912	-43 %	52,15	9,60	62,00 %	818
	Stefan Oelrich	1.226		19.431					760
	Heiko Schipper	1.181		18.721					732
Aspire-3.0- Tranche 2020 (01.01.2020– 31.12.2023)	Werner Baumann	2.502		35.773					
	Wolfgang Nickl	1.194	69,95	17.069	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2020 endet am 31.12.2023				
	Stefan Oelrich	1.274		18.206					
	Heiko Schipper	1.194		17.069					
Werner Baumann	2.513	52.352							
Aspire-3.0- Tranche 2021 (01.01.2021– 31.12.2024)	Sarena Lin	1.174		24.460					
	Wolfgang Nickl	1.199	47,99	24.980	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2021 endet am 31.12.2024				
	Stefan Oelrich	1.279		26.643					
	Heiko Schipper	1.199		24.980					
Aspire-3.0- Tranche 2022 (01.01.2022– 31.12.2025)	Werner Baumann	2.840		61.246	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0 Tranche 2022 endet am 31.12.2025				
	Sarena Lin	1.440	46,37	31.055					
	Wolfgang Nickl	1.440		31.055					
	Stefan Oelrich	1.488		32.090					
	Rodrigo Santos ⁴	1.488		32.090					
Heiko Schipper	1.440	31.055							

¹ Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich, indem der LTI-Zielbetrag durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche dividiert wird.

² Die Zielerreichung des Aspire 2.0 ergibt sich aus der relativen Performance der Bayer-Aktie zum EURO STOXX 50. Diese erhöht den Auszahlungsbetrag um den Prozentsatz einer Überperformance bzw. vermindert diesen um den Prozentsatz der Unterperformance, jedoch in beide Richtungen auf 50 %-Punkte begrenzt. Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus der gewichteten Zielerreichung der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktperformance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“ (seit dem Geschäftsjahr 2021).

³ Dargestellt ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag. Bedingt durch systemtechnische Rundungsdifferenzen kann der aus den dargestellten Parametern rechnerisch resultierende Auszahlungsbetrag davon abweichen.

⁴ Nicht aufgeführt sind die LTI-Tranchen 2019–2021, die vor der Ernennung von Rodrigo Santos zum Vorstandsmitglied zugesagt wurden. Mit Ablauf einer Leistungsperiode wird die jeweilige Tranche in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ ausgewiesen.

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. Die folgende Tabelle zeigt daher die laufenden Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

C 3.3/13

LTI-Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in T €	Startkurs Bayer- Aktie in €	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ¹	Ziel- erreichung der Per- formance- Kompo- nente ²	Endkurs Bayer- Aktie in €	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag ³ in T €
Aspire-2.0- Tranche 2019 (01.01.2019– 31.12.2022)	Liam Condon	1.841		29.187					1.141
	Dr. Hartmut Klusik	1.240	63,08	19.658	-43 %	52,15	9,60	62,00 %	769
	Kemal Malik	1.253		19.867					777
Aspire-3.0- Tranche 2020 (01.01.2020– 31.12.2023)	Liam Condon	1.441		20.597					
	Kemal Malik		69,95						Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2020 endet am 31.12.2023
		1.190		17.008					
Aspire-3.0 Tranche 2021 (01.01.2021– 31.12.2024)	Liam Condon	1.446		30.141					
	Kemal Malik		47,99						Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2021 endet am 31.12.2024
		1.285		26.775					

¹ Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich, indem der LTI-Zielbetrag durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche dividiert wird.

² Die Zielerreichung des Aspire 2.0 ergibt sich aus der relativen Performance der Bayer-Aktie zum EURO STOXX 50. Diese erhöht den Auszahlungsbetrag um den Prozentsatz einer Überperformance bzw. vermindert diesen um den Prozentsatz der Unterperformance, jedoch in beide Richtungen auf 50 %-Punkte begrenzt. Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus der gewichteten Zielerreichung der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktperformance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“ (seit dem Geschäftsjahr 2021).

³ Dargestellt ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag. Bedingt durch systemtechnische Rundungsdifferenzen kann der aus den dargestellten Parametern rechnerisch resultierende Auszahlungsbetrag davon abweichen.

3.3.4 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.

3.3.5 Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt

Auf eine betriebliche Altersversorgung wird für Neueintritte ab dem 1. Januar 2020 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein sogenanntes Versorgungsentgelt als zweckgebundenen Betrag zum Zwecke der Altersversorgung, der 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 8 % in die Bayer-Pensionskasse bzw. 2 % in die Rheinische Pensionskasse 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 eingerechneten und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigten Mindestverzinsung 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 vor dem 1. Januar 2020 bestellte Vorstandsmitglieder folgende Vereinbarungen:

- // Werner Baumann hat aus der Zeit vor der Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden einen festen Besitzstand auf eine jährliche Pensionsleistung ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Höhe von 443.940 € erworben. Zum 1. Mai 2016, mit Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden, wurde seine Altersversorgung auf die beitragsbezogene Zusage umgestellt. Im Zusammenhang mit der Umstellung auf die beitragsbezogene Zusage hat Herr Baumann eine zusätzliche, unverfallbare Pensionszusage über eine jährliche Pensionsleistung von 200 T € ab Vollendung des 60. Lebensjahres erhalten.
- // Heiko Schipper nimmt aufgrund seines gesplitteten Vertrags anteilig teil an den Pensionsplänen in Deutschland (30 %), im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit für die Bayer AG, und der Schweiz (70 %), im Rahmen seines lokalen Anstellungsvertrags als Leiter Consumer Health bei der BCC AG in Basel. Bei Herrn Schippers Altersversorgungszusage in der Schweiz handelt es sich um einen leistungsorientierten Plan, bei dem 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.

Im laufenden Jahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 2.284 T € (Vorjahr: 3.800 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 3.3/14

Pensionszusagen nach IFRS

In T €	Aufwand ¹		Anwartschaftsbarwert der Versorgungszusagen zum 31.12.	
	2021	2022	2021	2022
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder				
Beitragsbezogene Versorgungszusage				
Werner Baumann (Vorsitzender)	2.088	1.547	26.654	18.554
Wolfgang Nickl	325	276	1.144	799
Stefan Oelrich	344	284	1.042	772
Heiko Schipper	259	177	7.243	5.817

¹ Im Falle der beitragsbezogenen Versorgungszusage handelt es sich um den Dienstzeitaufwand der Pensionszusage nach IFRS.

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.

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

3.3.6 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 feste und variable 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 2020 bis 2022 kann erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums des LTI berichtet werden.

Die jeweiligen Ist-Vergütungen für das Referenzjahr 2019 lagen für alle Vorstandsmitglieder deutlich unter der festgelegten Maximalvergütung.

3.3.7 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 der 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 2022 keinen Anlass gesehen, eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

3.3.8 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 3.3/15

Status der Share Ownership Guidelines

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Status
Werner Baumann ¹	200 %	31.03.21	Erfüllt
Sarena Lin	100 %	31.01.25	In Aufbauphase
Wolfgang Nickl	100 %	25.04.22	Erfüllt
Stefan Oelrich	100 %	31.10.22	Erfüllt
Rodrigo Santos	100 %	31.12.25	In Aufbauphase
Heiko Schipper	100 %	28.02.22	Erfüllt

¹ Im Zusammenhang mit einer Erhöhung der Ziele für die Share Ownership Guidelines im Jahr 2020 wurde das Enddatum der Aufbauphase neu festgesetzt.

3.3.9 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 Vorstandsdienstverträgen 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 Vorstandsdienstverträgen 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 oder
- // 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. Für Vorstände, die bis 2010 bestellt wurden, beträgt der Abfindungsanspruch 200 % der jährlichen Barvergütung (Grundvergütung, Ziel-STI und Ziel-LTI), jedoch beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des 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).

3.3.10 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 im Hinblick auf seine Tätigkeit als Organmitglied gewährt.

3.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

3.4.1 Zielvergütung

In den folgenden Tabellen werden die individuellen Zielbeträge ergänzt um Minimal- und Maximalbeträge für die im Jahr 2022 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt, einschließlich der Aufwände für Nebenleistungen und Versorgungszusagen, sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

C 3.4/1

Zielvergütung (Teil I)

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Werner Baumann (Vorsitzender)					Sarena Lin ² (Arbeitsdirektorin)				
	Eintritt 1.1.2010					Eintritt 1.2.2021				
	2022 in T €	2022 in %	Min. 2022 in T €	Max. ¹ 2022 in T €	2021 in T €	2022 in T €	2022 in %	Min. 2022 in T €	Max. ¹ 2022 in T €	2021 in T €
Grundvergütung	1.775	22,7	1.775	1.775	1.733	900	19,9	900	900	758
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	65	0,8	65	65	99	1.006	22,3	1.006	1.006	1.282
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	360	8,0	360	360	303
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2021	-	-	-	-	1.775	-	-	-	-	825
STI 2022	1.598	20,4	0	3.195	-	810	17,9	0	1.620	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	-	-	-	-	2.513	-	-	-	-	1.174
Aspire-3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	2.840	36,3	0	7.100	-	1.440	31,9	0	3.600	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	1.547	19,8	1.547	1.547	2.088	-	-	-	-	-
Gesamtbezüge	7.825	100,0	3.387	13.682	8.208	4.516	100,0	2.266	7.486	4.342

C 3.4/2

Zielvergütung (Teil II)

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Wolfgang Nickl (Finanzen)					Stefan Oelrich ³ (Pharmaceuticals)				
	Eintritt 26.4.2018					Eintritt 1.11.2018				
	2022 in T €	2022 in %	Min. 2022 in T €	Max. ¹ 2022 in T €	2021 in T €	2022 in T €	2022 in %	Min. 2022 in T €	Max. ¹ 2022 in T €	2021 in T €
Grundvergütung	900	25,3	900	900	824	930	26,0	930	930	872
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	137	3,8	137	137	202	32	0,9	32	32	861
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2021	-	-	-	-	900	-	-	-	-	930
STI 2022	810	22,7	0	1.620	-	837	23,4	0	1.674	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	-	-	-	-	1.199	-	-	-	-	1.279
Aspire-3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	1.440	40,5	0	3.600	-	1.488	41,7	0	3.720	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	276	7,7	276	276	325	284	8,0	284	284	344
Gesamtbezüge	3.563	100,0	1.313	6.533	3.450	3.571	100,0	1.246	6.640	4.286

C 3.4/3

Zielvergütung (Teil III)

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Rodrigo Santos (Crop Science)					Heiko Schipper ⁴ (Consumer Health)				
	Eintritt 1.1.2022					Eintritt 1.3.2018				
	2022 in T €	2022 in %	Min. 2022 in T €	Max. ¹ 2022 in T €	2021 in T €	2022 in T €	2022 in %	Min. 2022 in T €	Max. ¹ 2022 in T €	2021 in T €
Grundvergütung	930	25,5	930	930	–	900	26,8	900	900	824
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	0,7	26	26	–	30	0,9	30	30	443
Versorgungsentgelt	372	10,2	372	372	–	–	–	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	900
STI 2022	837	22,9	0	1.674	–	810	24,1	0	1.620	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1.199
Aspire-3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	1.488	40,7	0	3.720	–	1.440	42,9	0	3.600	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	–	–	177	5,3	177	177	259
Gesamtbezüge	3.653	100,0	1.328	6.722	–	3.357	100,0	1.107	6.327	3.625

¹ In der Summe der maximalen Beträge sind die Gesamt-Caps noch nicht berücksichtigt (siehe C 3.2/3).

² In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Sarena Lin sind für 2021 und 2022 jeweils Entschädigungszahlungen für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 959 T € sowie für 2021 Erstattungen für Hausverkaufskosten in den USA, bis zu einem bestimmten Höchstbetrag, enthalten.

³ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Stefan Oelrich ist in 2021 eine Entschädigungszahlung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 808 T € enthalten.

⁴ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heiko Schipper ist in 2021 eine Entschädigungszahlung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 431 T € enthalten.

3.4.2 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.

Die beschriebene Zuordnung sei am Beispiel der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI) sowie der langfristigen aktienbasierten Barvergütung (LTI) verdeutlicht:

// In der Spalte der gewährten und geschuldeten Vergütung werden die Auszahlungsbeträge des STI 2022 sowie der Aspire-2.0-Tranche 2019 dem Geschäftsjahr 2022 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 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.

// An einvernehmlich ausscheidende Vorstandsmitglieder werden bereits in der Vergangenheit gemachte Aspire-Zusagen entsprechend der Programmbedingungen nach Ablauf von vier Jahren ausgezahlt. Das heißt, es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung bei Ausscheiden (sog. Accelerated Vesting). Im Jahr, in dem die Arbeitsleistung, die für die Erdienung der Aspire-Tranche notwendig war, vollständig erbracht wurde, gilt die Tranche als gewährt. Die Tranche gilt somit im Jahr des Ausscheidens als gewährt, wenn dies entsprechend vereinbart wurde. Als gewährte Vergütung wird der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt des Ausscheidens in

der Zeile „Sonstiges“ dargestellt. Der spätere Auszahlungsbetrag wird davon abweichen. Die nach dem Ausscheiden erfolgenden Wertschwankungen bis zur Auszahlung sind den nachfolgenden Tabellen entnehmbar, insbesondere der Tabelle „Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung“.

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.

C 3.4/4

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Werner Baumann (Vorsitzender) Eintritt 1.1.2010			Sarena Lin ¹ (Arbeitsdirektorin) Eintritt 1.2.2021		
	2022 in T €	2022 in %	2021 in T €	2022 in T €	2022 in %	2021 in T €
Grundvergütung	1.775	32,6	1.733	900	27,6	758
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	65	1,2	99	1.006	30,9	1.282
Versorgungsentgelt	-	-	-	360	11,0	303
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2021	-	-	3.218	-	-	1.366
STI 2022	1.861	34,2	-	993	30,5	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire 2.0 2018 (1.1.2018–31.12.2021)	-	-	652	-	-	-
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	1.739	32,0	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	5.440	100,0	5.702	3.259	100,0	3.709
Dienstzeitaufwand nach IFRS	1.547		2.088	-		-
Gesamtbezüge	6.987		7.790	3.259		3.709

C 3.4/5

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Wolfgang Nickl (Finanzen) 26.4.2018			Stefan Oelrich ² (Pharmaceuticals) 1.11.2018		
	2022 in T €	2022 in %	2021 in T €	2022 in T €	2022 in %	2021 in T €
Grundvergütung	900	30,9	824	930	36,0	872
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	137	4,7	202	32	1,2	861
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2021	-	-	1.632	-	-	1.600
STI 2022	1.053	36,2	-	862	33,4	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire 2.0 2018 (1.1.2018–31.12.2021)	-	-	338	-	-	311
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	818	28,2	-	760	29,4	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	2.908	100,0	2.996	2.584	100,0	3.644
Dienstzeitaufwand nach IFRS	276		325	284		344
Gesamtbezüge	3.184		3.321	2.868		3.988

C 3.4/6

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil III)

	Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Rodrigo Santos ³ (Crop Science) 1.1.2022			Heiko Schipper ⁴ (Consumer Health) 1.3.2018		
	2022 in T €	2022 in %	2021 in T €	2022 in T €	2022 in %	2021 in T €
Grundvergütung	930	32,8	–	900	32,0	824
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	0,9	–	30	1,1	443
Versorgungsentgelt	372	13,1	–	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2021	–	–	–	–	–	1.553
STI 2022	1.360	48,0	–	1.151	40,9	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire 2.0 2018 (1.1.2018–31.12.2021)	–	–	–	–	–	353
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	148	5,2	–	732	26,0	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	2.836	100,0	–	2.813	100,0	3.173
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	177	–	259
Gesamtbezüge	2.836		–	2.990		3.432

¹ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Sarena Lin sind für 2021 und 2022 jeweils Entschädigungszahlungen für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 959 T € sowie für 2021 Erstattungen für Hausverkaufskosten in den USA, bis zu einem bestimmten Höchstbetrag, enthalten.

² In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Stefan Oelrich ist in 2021 eine Entschädigungszahlung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 808 T € enthalten.

³ Für Rodrigo Santos ist die von Bayer vor seiner Ernennung zum Vorstand zugesagte LTI Tranche 2019 als gewährte Vergütung ausgewiesen.

⁴ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heiko Schipper ist in 2021 eine Entschädigungszahlung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 431 T € enthalten.

C 3.4/7

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil I)

	Dr. Hartmut Klusik ² Austritt 31.12.2019		Kemal Malik Austritt 31.12.2019	
	2022 in T €	2022 in %	2022 in T €	2022 in %
	Langfristige aktienbasierte Barvergütung ¹	–208	152,9	–223
Ruhegeldzahlungen	72	–52,9	–	–
Sonstiges	–	–	–	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	–136	100,0	–223	100,0

C 3.4/8

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil II)

	Johannes Dietsch Austritt 31.5.2018		Erica Mann Austritt 31.3.2018		Dieter Weinand Austritt 31.10.2018	
	2022 in T €	2022 in %	2022 in T €	2022 in %	2022 in T €	2022 in %
	Langfristige aktienbasierte Barvergütung ¹	–98	–816,7	–131	100,0	–234
Ruhegeldzahlungen	110	916,7	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	12	100,0	–131	100,0	–234	100,0

C 3.4/9

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil III)

	Dr. Marijn Dekkers Austritt 30.4.2016		Prof. Dr. Wolfgang Plischke ² Austritt 29.4.2014		Dr. Richard Pott ² Austritt 31.5.2013	
	2022 in T €	2022 in %	2022 in T €	2022 in %	2022 in T €	2022 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ¹	-	-	-	-	-	-
Ruhegeldzahlungen	664	100,0	448	100,0	625	100,0
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	664	100,0	448	100,0	625	100,0

¹ Als langfristige aktienbasierte Barvergütung wird die Differenz zwischen dem ursprünglichen mit Ausscheiden aus dem Vorstand vollständig gewährten beizulegenden Zeitwert und der tatsächlichen Auszahlung im Auszahlungsjahr dargestellt.

² Beinhaltet Ruhegeldzahlungen aus der Bayer-Pensionskasse VVaG.

4. 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.

4.1 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 Abs. 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.

4.2 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 4.2/1

Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

Vergütungselement	Ab dem 28. April 2021
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.

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.

4.3 Gewährte und geschuldete Vergütung

C 4.3/1

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Festvergütung			Ausschussvergütung		
		2022	2021		2022	2021
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Dr. Paul Achleitner	160	66,1	151	59	24,4	75
Dr. Simone Bagel-Trah	160	71,4	151	40	17,9	14
Horst Baier	160	52,1	151	121	39,4	154
Dr. Norbert W. Bischofberger	160	76,2	151	30	14,3	30
André van Broich	160	58,4	151	90	32,8	82
Ertharin Cousin	160	58,4	151	90	32,8	20
Yasmin Fahimi ¹	32	91,4	–	1	2,9	–
Dr. Barbara Gansewendt ²	108	65,5	–	40	24,2	–
Colleen A. Goggins	160	67,8	151	50	21,2	45
Francesco Grioli ³	108	81,8	–	13	9,8	–
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende) ⁴	268	86,5	151	19	6,1	31
Frank Löllgen	160	59,0	151	90	33,2	83
Kimberly Mathisen ⁵	53	89,8	–	–	0,0	–
Andrea Sacher	160	68,4	151	50	21,4	–
Claudia Schade ⁶	108	90,8	–	–	0,0	–
Heinz Georg Webers ⁷	108	76,6	–	21	14,9	–
Alberto Weisser	160	62,5	109	73	28,5	41
Michael Westmeier ⁸	108	90,8	–	–	0,0	–
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	160	66,7	151	60	25,0	51
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	480	94,1	453	–	0,0	–
In den Jahren 2021/2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Thomas Elsner ⁹	52	64,2	151	20	24,7	92
Johanna W. (Hanneke) Faber ¹⁰	–	0,0	42	–	0,0	–
Robert Gundlach ¹¹	52	75,4	151	9	13,0	30
Reiner Hoffmann ¹²	117	79,1	151	13	8,8	–
Dr. Fei-Fei Li ¹³	107	100,0	109	–	0,0	–
Prof. Dr. Wolfgang Plischke ¹⁴	–	0,0	42	–	0,0	43
Petra Reinbold-Knape ¹⁵	52	76,5	151	7	10,3	55
Michael Schmidt-Kießling ¹⁶	52	85,2	151	–	0,0	–
Oliver Zühlke ¹⁷	104	90,4	302	–	0,0	–

C 4.3/2

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Sitzungsgeld ¹⁸		Gesamtvergütung	
	2022	2021	2022	2021
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T€	in %	in T€	in T€
Dr. Paul Achleitner	23	9,5	11	237
Dr. Simone Bagel-Trah	24	10,7	9	174
Horst Baier	26	8,5	17	322
Dr. Norbert W. Bischofberger	20	9,5	11	192
André van Broich	24	8,8	14	247
Ertharin Cousin	24	8,8	11	182
Yasmin Fahimi ¹	2	5,7	–	–
Dr. Barbara Gansewendt ²	17	10,3	–	–
Colleen A. Goggins	26	11,0	12	208
Francesco Grioli ³	11	8,3	–	–
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende) ⁴	23	7,4	9	191
Frank Löllgen	21	7,7	12	246
Kimberly Mathisen ⁵	6	10,2	–	–
Andrea Sacher	24	10,3	9	160
Claudia Schade ⁶	11	9,2	–	–
Heinz Georg Webers ⁷	12	8,5	–	–
Alberto Weisser	23	9,0	14	164
Michael Westmeier ⁸	11	9,2	–	–
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	20	8,3	11	213
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	30	5,9	20	473
In den Jahren 2021/2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Thomas Elsner ⁹	9	11,1	17	260
Johanna W. (Hanneke) Faber ¹⁰	–	0,0	–	42
Robert Gundlach ¹¹	8	11,6	11	192
Reiner Hoffmann ¹²	18	12,2	9	160
Dr. Fei-Fei Li ¹³	–	0,0	8	117
Prof. Dr. Wolfgang Plischke ¹⁴	–	0,0	–	85
Petra Reinbold-Knappe ¹⁵	9	13,2	14	220
Michael Schmidt-Kießling ¹⁶	9	14,8	9	160
Oliver Zühlke ¹⁷	11	9,6	17	319

¹ Aufsichtsratsmitglied seit 21. Oktober 2022² Aufsichtsratsmitglied seit 29. April 2022³ Aufsichtsratsmitglied seit 29. April 2022⁴ Stellvertretende Vorsitzende seit 29. April 2022⁵ Aufsichtsratsmitglied seit 1. September 2022⁶ Aufsichtsratsmitglied seit 29. April 2022⁷ Aufsichtsratsmitglied seit 29. April 2022⁸ Aufsichtsratsmitglied seit 29. April 2022⁹ Aufsichtsratsmitglied bis 29. April 2022¹⁰ Aufsichtsratsmitglied bis 27. April 2021¹¹ Aufsichtsratsmitglied bis 29. April 2022¹² Aufsichtsratsmitglied bis 25. September 2022¹³ Aufsichtsratsmitglied vom 27. April 2021 bis 31. August 2022¹⁴ Aufsichtsratsmitglied bis 27. April 2021¹⁵ Aufsichtsratsmitglied bis 29. April 2022¹⁶ Aufsichtsratsmitglied bis 29. April 2022¹⁷ Aufsichtsratsmitglied bis 29. April 2022¹⁸ Die Einzelwerte in der Tabelle sind gerundet. Die Summe der nicht gerundeten Sitzungsgelder beträgt 435 T €.

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 Aufsichtsratsstätigkeit abdeckt.

5. 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 ehemalige Aufsichtsratsmitglieder werden alle Mitglieder berücksichtigt, die im Geschäftsjahr 2022 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 Animal-Health-Mitarbeiter sind ab dem Jahr 2018 unberücksichtigt. Die Beschäftigten der Bayer Business Services (BBS) GmbH, Leverkusen, sind seit Januar 2020 in der Bayer AG, Leverkusen, berücksichtigt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2018	Δ in %	2019	Δ in %	2020	Δ in %	2021	Δ in %	2022
Zum 31.12.2022 amtierende									
Vorstandsmitglieder									
Werner Baumann (Vorsitzender) ¹	3.250	13,4	3.687	7,9	3.978	43,3	5.702	-4,6	5.440
Sarena Lin	-	-	-	-	-	-	3.709	-12,1	3.259
Wolfgang Nickl	1.135	51,0	1.714	-23,3	1.315	127,8	2.996	-2,9	2.908
Stefan Oelrich	277	866,1	2.676	-20,4	2.129	71,2	3.644	-29,1	2.584
Rodrigo Santos	-	-	-	-	-	-	-	-	2.836
Heiko Schipper	1.816	22,7	2.228	-3,9	2.141	48,2	3.173	-11,3	2.813
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Liam Condon ^{1, 2}	1.921	31,3	2.523	-16,6	2.104	292,1	8.249	-	-
Dr. Marijn Dekkers ¹	220	-35,9	141	-626,2	-742	-187,6	650	2,2	664
Johannes Dietsch ^{1, 2}	3.937	-108,6	-338	-56,5	-147	134,7	-345	-103,5	12
Dr. Hartmut Klusik ^{1, 2}	1.612	220,0	5.158	-98,6	72	-505,6	-292	-53,4	-136
Michael König ¹	-334	-0,9	-331	-29,9	-232	-	-	-	-
Kemal Malik ^{1, 2}	1.633	632,2	11.957	-	-	-	-363	-38,6	-223
Erica Mann ^{1, 2}	7.600	-	-	-	-49	475,5	-282	-53,5	-131
Prof. Dr. Wolfgang Plischke ¹	332	29,8	431	1,2	436	0,7	439	2,1	448
Dr. Richard Pott	586	2,6	601	1,0	607	0,8	612	2,1	625
Dieter Weinand ^{1, 2}	3.815	-	-	-	-52	765,4	-450	-48,0	-234
Zum 31.12.2022 amtierende									
Aufsichtsratsmitglieder									
Dr. Paul Achleitner	204	-	204	-2,5	199	19,1	237	2,1	242
Dr. Simone Bagel-Trah	137	-	137	-2,9	133	30,8	174	28,7	224
Horst Baier	-	-	-	-	201	60,2	322	-4,7	307
Dr. Norbert W. Bischofberger	170	0,6	171	-2,9	166	15,7	192	9,4	210
André van Broich	205	-	205	-2,4	200	23,5	247	10,9	274
Ertharin Cousin	-	-	34	291,2	133	36,8	182	50,5	274
Yasmin Fahimi	-	-	-	-	-	-	-	-	35
Dr. Barbara Gansewendt	-	-	-	-	-	-	-	-	165
Colleen A. Goggins	136	13,2	154	7,1	165	26,1	208	13,5	236
Francesco Grioli	-	-	-	-	-	-	-	-	132
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	172	-	172	-2,9	167	14,4	191	62,3	310
Frank Löllgen	208	-	208	-3,8	200	23,0	246	10,2	271
Kimberly Mathisen	-	-	-	-	-	-	-	-	59
Andrea Sacher	-	-	-	-	41	290,2	160	46,3	234
Claudia Schade	-	-	-	-	-	-	-	-	119
Heinz Georg Webers	-	-	-	-	-	-	-	-	141
Alberto Weisser	-	-	-	-	-	-	164	56,1	256
Michael Westmeier	-	-	-	-	-	-	-	-	119
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	170	0,6	171	-2,9	166	28,3	213	12,7	240
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	165	75,8	290	26,6	367	28,9	473	7,8	510
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder³									
Dr. Thomas Elsner (bis 29.04.2022)	208	8,2	225	3,6	233	11,6	260	-68,8	81
Robert Gundlach (bis 29.04.2022)	-	-	5	2.600,0	135	42,2	192	-64,1	69
Reiner Hoffmann (bis 25.09.2022)	136	-0,7	135	-1,5	133	20,3	160	-7,5	148
Dr. Fei-Fei Li (bis 31.08.2022)	-	-	-	-	-	-	117	-8,5	107
Petra Reinbold-Knape (bis 29.04.2022)	204	0,5	205	-2,9	199	10,6	220	-69,1	68
Michael Schmidt-Kießling (bis 29.04.2022)	138	-0,7	137	-2,9	133	20,3	160	-61,9	61
Oliver Zühlke (stellvertretender Vorsitzender bis 29.04.2022)	273	-1,1	270	-1,5	266	19,9	319	-63,9	115

Fortsetzung C 5/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2018	Δ in %	2019	Δ in %	2020	Δ in %	2021	Δ in %	2022
Arbeitnehmer									
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer ⁴	101	6,9	108	-1,9	106	-1,9	104	17,3	122
Ertragsentwicklung									
EBITDA vor Sondereinflüssen in Mio. € (Bayer Konzen) ⁵	9.547	20,5	11.503	-0,4	11.461	-2,5	11.179	20,9	13.513
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (in €) ⁶	5,94	7,7	6,40	-0,2	6,39	1,9	6,51	22,0	7,94
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (Bayer AG)	2.117	115,3	4.557	-155,9	-2.547	-261,4	4.110	15,9	4.764

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 Abfindungsleistungen und Karenzentschädigungen gewährt. Die Abfindungsleistungen setzten sich z. B. aus der Grundvergütung, STI und LTI sowie Pensionsbausteinen zusammen, die dem Vorstand im Rahmen des ursprünglichen Vorstandsvertrags bis zu dessen Ende zugesagt waren.

³ In 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder

⁴ Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer und Führungskräfte auf Vollzeitäquivalenzbasis umfasst die Grundvergütung (für Tarifmitarbeiter das Jahrestarifeinkommen sowie in Abhängigkeit zur 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 berücksichtigt, die Arbeitgeber-Beiträge zu den Sozialversicherungen und, soweit Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind, die für einen Dienstwagen zur Verfügung stehenden Budgets. Unberücksichtigt blieben Aufwendungen für Nebenleistungen (z. B. Sicherungseinrichtungen an Gebäuden, Entschädigungen für beim früheren Arbeitgeber verfallene variable Vergütungsbestandteile) wegen ihrer unregelmäßigen Gewährung.

⁵ 2018–2021 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend

⁶ Bereinigtes Ergebnis je Aktie aus fortzuführendem Geschäft, 2018–2021 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend.

Die nachstehende freiwillige Übersicht zeigt die Entwicklung der Zieldirektvergütung des Vorstands in Relation sowohl zur Gesamtbelegschaft als auch zu den Tarifmitarbeitern, jeweils in Deutschland. Hierdurch soll eine bessere Vergleichbarkeit der Vergütungsentwicklung hergestellt werden. Zugrunde gelegt wurden die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen bezogen auf die Grundvergütung, die kurzfristige variable Barvergütung sowie (soweit die entsprechenden Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind) die vierjährige langfristige aktienbasierte Barvergütung. Für die Tarifmitarbeiter wurden das 13. Gehalt sowie das fest zugesagte Urlaubsgeld berücksichtigt. Somit wird beim Vorstand und bei den anderen Mitarbeitergruppen eine Zielerreichung von 100 % bei den variabel ausgestalteten Vergütungsbestandteilen unterstellt. Unberücksichtigt blieben Aufwendungen für Nebenleistungen (z. B. Sicherungseinrichtungen an Gebäuden, Entschädigungen für beim früheren Arbeitgeber verfallene variable Vergütungsbestandteile) wegen ihrer unregelmäßigen Gewährung und Aufwendungen für Altersversorgung wegen der Zinssensitivität der Aufwandshöhe. Veränderungen in der pro Jahr ausgewiesenen Zieldirektvergütung können maßgeblich durch Restrukturierungs- oder M&A-Aktivitäten sowie einer Veränderung der Vorstandszusammensetzung bedingt sein.

C 5/2

Entwicklung der durchschnittlichen Zieldirektvergütung¹ des Vorstands und der Arbeitnehmer

in €	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022
Vorstand	3.123.600	5,9	3.307.600	7,3	3.548.790	4,7	3.715.425	-0,5	3.695.417
Gesamtbelegschaft ² in Deutschland	93.678	4,0	97.445	0,6	98.014	1,4	99.390	4,7	104.101
Tarifmitarbeiter in Deutschland	62.351	4,4	65.123	-0,6	64.763	1,3	65.623	2,3	67.162

¹ Grundvergütung, STI, LTI (ohne Berücksichtigung des individuellen STI-Auszahlungsfaktors), ohne Altersversorgung und Nebenleistungen, auf Vollzeitbeschäftigung normiert. Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Zieldirektvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über Vorstand, Gesamtbelegschaft und Tarifmitarbeiter sowie die Zeit hinweg variieren. Hierzu zählen bspw. Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im Tarif und im außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder personalpolitische Maßnahmen. Mit Umsetzung von §162 AktG wurden die Vergütungsdaten im Hinblick auf Konsistenz zwischen der vorhandenen Vertikalitätsanalyse und vergleichenden Darstellung (Tabelle C 5/1) neu ermittelt.

² Ohne den Vorstand selbst

Im Jahr 2022 ergibt sich zwischen der durchschnittlichen Vorstandsvergütung und der durchschnittlichen Vergütung aller Beschäftigten in Deutschland eine Relation von 35 : 1 (Vorjahr: 37 : 1) und zu den Tarifmitarbeitern von 55 : 1 (Vorjahr: 57 : 1). Bezogen auf den Vorsitzenden des Vorstands betragen die Relationen 60 : 1 (Vorjahr: 63 : 1) zur Gesamtbelegschaft in Deutschland und 93 : 1 (Vorjahr: 95 : 1) zu den Tarifmitarbeitern.

Leverkusen, 17. Februar 2023

Bayer Aktiengesellschaft

Für den Vorstand:

Werner Baumann

Sarena Lin

Wolfgang Nickl

Für den Aufsichtsrat:

Prof. Dr. 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Das über § 162 AktG hinausgehende Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Abschnitt „Vergütung 2022 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht 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 2022 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 2022 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 2022 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 9./15. Dezember 2022 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 20. Februar 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Andreas Wermelt)
Wirtschaftsprüfer

(Michael Mehren)
Wirtschaftsprüfer



www.bayer.com