



Vergütungssystem

**der Vorstandsmitglieder der
Bayer Aktiengesellschaft gemäß
§ 87a Aktiengesetz**

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Bayer Aktiengesellschaft gemäß § 87a Aktiengesetz

Inhalt

1. Präambel	2
2. Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems	2
2.1 Unsere Mission	2
2.2 Unsere Unternehmensstrategie	2
2.3 Unsere Vorstandsvergütung	3
3. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem	4
4. Überblick über das Vergütungssystem und die Vergütungsstruktur	5
5. Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile und maximale Gesamtvergütung	6
6. Vergütungsbestandteile im Detail	7
6.1 Feste Vergütung	7
6.2 Variable Vergütung	8
6.3 Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung	13
6.4 Share Ownership Guidelines	13
6.5 Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit	14
6.6 Mandatsbezüge	14
7. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung	15
7.1 Überprüfung des Vergütungssystems	15
7.2 Festsetzung der Vergütungshöhen	15
7.3 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem	16

1. Präambel

Das aktuell gültige Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Bayer AG (im Folgenden auch „Bayer“ oder „die Gesellschaft“) wurde der Hauptversammlung am 28. April 2020 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmung von 94,02 % gebilligt. Gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat und in Vorbereitung der Personal- und Vergütungsausschuss das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einer intensiven Überprüfung unterzogen und überarbeitet. Der Aufsichtsrat der Bayer AG schlägt der Hauptversammlung vor, das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder findet rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 Anwendung für laufende Vorstandsverträge, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge. Obwohl das Vergütungssystem in der Regel für bis zu vier Jahre gilt, wird der Aufsichtsrat es nach etwa zwei Jahren überprüfen, um sicherzustellen, dass es wie vorgesehen wirkt.

2. Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Bayer-Konzerns. Es dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen.

2.1 Unsere Mission

Das Wachstum und das zunehmende Altern der Weltbevölkerung sowie die steigende Belastung der natürlichen Ökosysteme stellen die Menschheit vor große Herausforderungen. Als eines der weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Gesundheit und Ernährung können wir maßgeblich dazu beitragen, Lösungen zu finden. Gemäß unserer Mission „Health for all, Hunger for none“ liefern wir bahnbrechende Innovationen im Gesundheitswesen, in der Landwirtschaft und in der medizinischen Versorgung. Dadurch tragen wir zu einer Welt bei, in der Krankheiten nicht nur behandelt, sondern wirksam vorgebeugt oder geheilt werden. Wir arbeiten daran, dass sich die Menschen besser um ihre eigene Gesundheit kümmern können. Außerdem tragen wir dazu bei, dass genügend Agrarprodukte produziert und dabei die natürlichen Ressourcen geschont werden. Deshalb gehen bei uns Wachstum und Nachhaltigkeit Hand in Hand.

2.2 Unsere Unternehmensstrategie

Wir streben danach Bayer als global führendes Unternehmen in den Bereichen Gesundheit und Ernährung aufzustellen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zur Umwelt zu leisten. Der operative Fokus unserer Mission besteht darin, langfristiges, profitables Wachstum voranzutreiben, durch hochmoderne Forschung innovative Produkte und Lösungen zu entwickeln, unseren Cash Flow zu stärken und die Schulden zu reduzieren, um operativ effizienter zu werden, und bei all unseren Geschäftsaktivitäten Nachhaltigkeitsaspekte miteinzubeziehen.

2.3 Unsere Vorstandsvergütung

Die Umsetzung unserer Strategie und die Bemessung des Unternehmenserfolgs werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Bayer AG, insbesondere durch Auswahl der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, gezielt unterstützt.

1. Wir setzen auf Wachstum, Profitabilität und Liquidität als finanzielle Kennzahlen, die bedeutende Komponenten für die Incentivierung im Rahmen unseres Vorstandsvergütungssystems bilden. Hierdurch wollen wir den Wert des Bayer-Konzerns für unsere Aktionäre und weiteren Stakeholder kontinuierlich steigern und den langfristigen Fortbestand des Unternehmens sicherstellen.
2. Die Steigerung des Unternehmenswerts für unsere Aktionäre fördern wir außerdem durch eine gezielte Interessenangleichung zwischen Vorstand und Aktionären. Daher ist die Förderung der Kapitalmarktpersonalperformance der Bayer AG – sowohl absolut als auch im relativen Vergleich – ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Vorstandsvergütungssystems.
3. Als Teil der Konzernstrategie und Mission sind unsere Nachhaltigkeitsziele auch im Vergütungssystem für den Vorstand integriert. Wir sehen uns in der Pflicht, unseren Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Wir wollen die Reduktion der Treibhausgasemissionen in unseren Prozessen und in unserer Wertschöpfungskette gemäß unserer Ziele, die durch die „Science Based Target Initiative“ validiert sind, vorantreiben. Mit unseren strategischen Schwerpunkten kommen wir auch den wachsenden Anforderungen nach, unser Geschäft auch aus ESG-Perspektive (Environmental, Social, Governance) nachhaltig zu führen.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Gestaltung des Vergütungssystems an den aus der folgenden Abbildung ersichtlichen Grundsätzen orientiert.

Wir stellen sicher ...	Wir vermeiden ...
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ... Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung ✓ ... ambitionierte und quantifizierbare Zielsetzungen ✓ ... leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung ✓ ... Orientierung an der langfristigen Wertschaffung unserer Aktionäre ✓ ... vollumfängliche Berücksichtigung regulatorischer Vorgaben ✓ ... ganzheitliche Erfassung von Stakeholder-Belangen ✓ ... 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

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt somit klare Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und orientiert sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für unsere Aktionäre. Dabei erfüllt es in allen Belangen die Anforderungen des Aktiengesetzes, ist einfach und verständlich gestaltet und steht im Einklang mit den aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung.

3. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde in seiner Ausgestaltung sehr positiv von unseren Aktionären auf der Hauptversammlung 2020 beurteilt. Die Abstimmungsergebnisse für die Vergütungsberichte über 2021 und 2022 zeigen jedoch, dass die tatsächliche Anwendung des Vergütungssystems stellenweise nicht den Erwartungen unserer Aktionäre entsprach. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat ein verbessertes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erarbeitet, welches das Feedback unserer Aktionäre widerspiegelt. Die vorgeschlagenen Änderungen des Vergütungssystems sind daher eher als evolutionär zu bezeichnen und orientieren sich an den Leitlinien Einfachheit, Pay-for-Performance und Langfristigkeit.

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

Leitlinie	Erläuterung
Einfachheit	<p>Es wurde Wert darauf gelegt, die Komplexität im Vergütungssystem zu reduzieren. Zu diesem Zweck wurden folgende Änderungen in der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI) und langfristigen variablen Barvergütung (LTI) vorgenommen:</p> <p>STI:</p> <p>// Die Matrix zur Abbildung von (bereinigter) EBITDA-Marge vs. Umsatzwachstum auf Divisionsebene wird mit einem klaren und verständlichen währungs- und portfoliobereinigten (wpb.) Umsatzwachstumsziel auf Konzernebene ersetzt.</p> <p>// Der multiplikative, individuelle Performance-Faktor wird anhand des Erfolgs bei Strategieentwicklung und -umsetzung beurteilt. Der Faktor ist mit weniger Zielen fokussierter in Bezug auf individuelle, Team sowie Leistung der Divisionen. In Zukunft kann der Aufsichtsrat weiterhin individuelle Divisionsziele innerhalb des Faktors für die Strategieentwicklung und -umsetzung berücksichtigen.</p> <p>LTI:</p> <p>// Der ROCE wird als Leistungskriterium entfernt. Im LTI verbleiben damit die Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR) mit einer nun deutlich höheren Gewichtung von 80 % und Nachhaltigkeitsziele mit einer unveränderten Gewichtung von 20 %. Der Fokus des LTI liegt deutlich stärker auf der Kapitalmarktperformance von Bayer und unserer Priorität, Mehrwert für Aktionäre zu schaffen.</p> <p>// Dem Aufsichtsrat ist bewusst, dass die Entwicklung der Bayer-Aktie in den letzten Jahren nicht zufriedenstellend für unsere Aktionäre war. Der hohe Fokus auf die Kapitalmarktperformance soll ein Zeichen setzen und den erfolgreichen Turnaround der Bayer AG am Kapitalmarkt incentivieren.</p>
Pay-for-Performance	<p>Vor dem Hintergrund des Feedbacks der Investoren wurden folgende Änderungen an STI und LTI vorgenommen:</p> <p>STI:</p> <p>// Die Bemessung der Zielerreichung des Free Cashflow als Leistungskriterium im STI wird in Zukunft auf Basis der im Geschäftsbericht veröffentlichten Werte erfolgen. Ganz konkret wird der für die Vorstandsvergütung relevante Free Cashflow zukünftig nicht um Zahlungen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten bereinigt.</p> <p>// Der Aufsichtsrat wird gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK die Möglichkeit haben, außerordentliche Ereignisse oder Entwicklungen bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge der variablen Vergütung in angemessenem Umfang zu berücksichtigen, um jederzeit sicherzustellen, dass der Pay-for-Performance-Zusammenhang gegeben ist. Der Aufsichtsrat wird die zugrunde liegenden Überlegungen im Vergütungsbericht transparent offenlegen.</p> <p>LTI:</p> <p>// Die Auszahlungskurve des relativen TSR wird deutlich ambitionierter ausgestaltet. Bisher hat eine Gleichperformance mit dem EURO STOXX® 50 Total Return für eine Zielerreichung von 100 % ausgereicht. Zukünftig muss der TSR von Bayer am 60. Perzentil im EURO STOXX® 50 Total Return liegen, d. h., der TSR von Bayer ist höher als von 60 % der Unternehmen im Vergleichsindex, damit eine Zielerreichung von 100 % erfolgt.</p>
Langfristigkeit	<p>// Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und den Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung ist der variable Teil der Vergütung bei Bayer überwiegend langfristig ausgerichtet. Um die Vergütungsstruktur perspektivisch noch langfristiger ausrichten zu können und Flexibilität bei der Festlegung der Vergütungspakete einzelner Vorstandsmitglieder vorzusehen, werden Bandbreiten für die Vergütungsstruktur, sprich die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung, definiert.</p> <p>// Im Vergleich zur bisherigen Vergütungsstruktur sehen die Bandbreiten eine mögliche Umschichtung der Zielvergütung von Grundvergütung, STI und Versorgungsentgelt in den LTI vor. Auf diese Weise kann ein noch stärkerer Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gelegt und ein Angleichen der Vergütungsstrukturen an den internationalen Wettbewerb ermöglicht werden.</p>

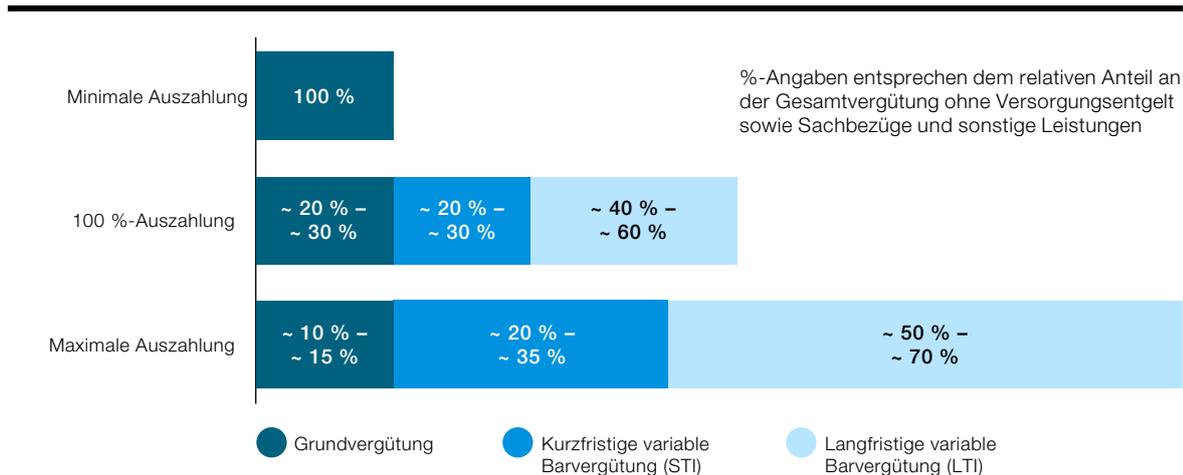
4. Überblick über das Vergütungssystem und die Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Darüber hinaus sind im Vergütungssystem weitere Vertragsregelungen wie z. B. eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG, Malus & Clawback und Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines) enthalten.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der Bestandteile des neuen Vergütungssystems (wesentliche Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem sind grün markiert):

Vergleich der Vergütungssysteme		
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem (gebilligt am 28. April 2020)	Vergütungs- bestandteil	Aktualisiertes Vorstandsvergütungssystem (Anwendung mit dem Geschäftsjahr 2024)
Feste Vergütung		
// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in der Regel in 12 gleichen Teilbeträgen eines Jahres ausbezahlt	Grund- vergütung	// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in der Regel in 12 gleichen Teilbeträgen eines Jahres ausbezahlt
// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Vorübergehend Umzugs- und Mietkosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für den Verfall bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagter variabler Vergütung	Sachbezüge und sonstige Leistungen	// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Vorübergehend Umzugs- und Mietkosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für den Verfall bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagter variabler Vergütung
// Pauschaler Betrag, der direkt für die Zwecke der Altersversorgung ausbezahlt wird	Versorgungs- entgelt	// Pauschaler Betrag, der direkt für die Zwecke der Altersversorgung ausbezahlt wird
Variable Vergütung		
// Einjähriger Bonus basierend auf einem Zielbetrag, die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich aus: – 1/3 Gewichtung: Bereinigte EBITDA-Marge vs. Umsatzwachstums-Matrix auf Divisionsebene – 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene – 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene – Individueller Performance-Faktor (0,8–1,2) – Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags	Kurzfristige variable Barvergütung (STI)	// Einjähriger Bonus basierend auf einem Zielbetrag, die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich aus: – 1/3 Gewichtung: wpb. Umsatzwachstum auf Konzernebene – 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene „as reported“ – 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene „as reported“ – Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung (0,8–1,2) // Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags
// Performance Shares, deren Wertentwicklung sich aus der absoluten Wertsteigerung der Bayer-Aktie ergibt. Die Anzahl an Performance Shares bestimmt sich am Ende eines 4-jährigen Leistungszeitraums anhand eines Zielbetrags und der Leistungskriterien: – 40 % Gewichtung: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zum EURO STOXX® 50 (Outperformance) – 40 % Gewichtung: ROCE auf Konzernebene – 20 % Gewichtung: Nachhaltigkeitsziele // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags	Langfristige variable Barvergütung (LTI)	// Performance Shares, deren Wertentwicklung sich aus der absoluten Wertsteigerung der Bayer-Aktie ergibt. Die Anzahl an Performance Shares bestimmt sich am Ende eines 4-jährigen Leistungszeitraums anhand eines Zielbetrags und der Leistungskriterien: – 80 % Gewichtung: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu den Unternehmen des EURO STOXX® 50 Total Return (Ranking) – 20 % Gewichtung: Nachhaltigkeitsziele // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags
Weitere Vertragsbestandteile		
// Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 12 Mio. € pro Jahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. € pro Jahr.	Maximale Gesamt- vergütung	// Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 12 Mio. € pro Jahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. € pro Jahr.
// Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Falle von grobem Fehlverhalten oder Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung die kurzfristige und langfristige variable Barvergütung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).	Malus- und Clawback- Regelungen	// Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Falle von grobem Fehlverhalten oder Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung die kurzfristige und langfristige variable Barvergütung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).
// Verpflichtung, einen Bestand an Bayer-Aktien bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben // Halteverpflichtung während der Zugehörigkeit zum Vorstand und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus	Share Ownership Guidelines	// Verpflichtung, einen Bestand an Bayer-Aktien bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben // Halteverpflichtung während der Zugehörigkeit zum Vorstand und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus

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



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

Der bilanzielle Aufwand für Sachbezüge und sonstige Leistungen ist naturgemäß jährlichen Schwankungen unterworfen und liegt in der Regel bei etwa 5–10 % der individuellen Grundvergütung. Sollten neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern für eine begrenzte Zeit einmalige Leistungen (z. B. Erstattung von Umzugs- und Mietkosten oder Ausgleichszahlungen für den Verfall bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagter variabler Vergütungen) gewährt werden, so kann der Aufwand für Sachbezüge und sonstige Leistungen im Einzelfall auch höher liegen.

Das unter Ziffer 6.1. c) beschriebene Versorgungsentgelt beträgt rund 30–40 % der individuellen Grundvergütung. Für vor dem 1. Januar 2020 bestellte Vorstandsmitglieder, die weiterhin Anspruch auf eine beitragsbezogene Versorgungszusage haben, liegt der jährliche Aufwand bei etwa 20–40 % der individuellen Grundvergütung.

5. Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile und maximale Gesamtvergütung

Die Leistungsbewertung für beide variablen Komponenten basiert auf Wachstum, Profitabilität, Liquidität und Nachhaltigkeit sowie der Aktienkursentwicklung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für die variable Vergütung anspruchsvoll ist, gleichzeitig soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet werden. 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) bzw. 250 % (LTI) des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Aus den begrenzten variablen Vergütungsbestandteilen, der Grundvergütung, dem Aufwand für die Sachbezüge und sonstige Leistungen sowie den Versorgungszusagen bzw. dem Versorgungsentgelt lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtvergütung ableiten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütungsbestandteile definiert. Für den Vorstandsvorsitzenden liegt die maximale Gesamtvergütung bei 12 Mio. € pro Jahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. € pro Jahr.

Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein:

- // Grundvergütung
- // Sachbezüge und sonstige Leistungen
- // Versorgungsentgelt bzw. Dienstzeitaufwand nach IFRS
- // Kurzfristige variable Barvergütung (STI)
- // Langfristige variable Barvergütung (LTI)

6. Vergütungsbestandteile im Detail

6.1 Feste Vergütung

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Einkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für Bayer. Die Höhe der festen Vergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

a) Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine feste und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres in bar ausgezahlt wird.

b) Sachbezüge und sonstige Leistungen

Als Sachbezüge und sonstige Leistungen werden im Wesentlichen die Kosten für Vorsorgeuntersuchungen und verschiedene Versicherungselemente zur Verfügung gestellt. Weiterhin steht jedem Vorstandsmitglied ein Budget für einen Dienstwagen inklusive Fahrer zur betrieblichen und angemessenen privaten Nutzung zu. Außerdem werden einmalig die Kosten für Sicherheitseinrichtungen am privaten Wohnhaus oder vorübergehend Umzugs- und Mietkosten übernommen. Des Weiteren können Ausgleichszahlungen an neu bestellte Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen, die durch den Wechsel zu Bayer verfallen, erfolgen und sind in den sonstigen Leistungen enthalten.

c) Versorgungszusagen bzw. Versorgungsentgelt

Auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung wird für Neueintritte seit dem 1. Januar 2020 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebunden Betrag, der direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt kann zwischen 30 und 40 % der individuellen Grundvergütung betragen. Damit entfallen für Bayer alle Zinsrisiken und sonstigen biometrischen Risiken für die Finanzierung einer Versorgungszusage. Darüber hinaus entfällt die Komplexität aus den versicherungsmathematischen Berechnungen und der Administration. Die Finanzierung der Altersvorsorge wird in die Hände der Vorstände gelegt. Das Versorgungsentgelt wird nicht als Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile verwendet.

Bereits vor dem 1. Januar 2020 bestellte Vorstandsmitglieder können stattdessen weiterhin Anspruch auf eine beitragsbezogene Versorgungszusage haben. Bayer stellt für diese Vorstandsmitglieder jährlich einen fiktiven Beitrag zur Verfügung. Dieser setzt sich zusammen aus einem Grundbeitrag und einem Mehrfachen eines Eigenbeitrags des Vorstandsmitglieds. Der gesamte jährliche Beitrag wird nach der Verrentungstabelle des jeweils anwendbaren Versicherungstarifs der Rheinischen Pensionskasse VVaG in einen Rentenbaustein umgewandelt. Der jährliche Pensionsanspruch bei Pensionierung ergibt sich als Summe der angesammelten Rentenbausteine einschließlich einer Überschussbeteiligung. Die Überschussbeteiligung wird jährlich auf

Basis der in der Rheinischen Pensionskasse VVaG erzielten Nettoerrendite abzüglich der im Tarif eingerechneten und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigten Mindestverzinsung ermittelt. Individuelle Versorgungszusagen, die bereits vor dem 1. Januar 2020 vereinbart wurden, sind detailliert im Vergütungsbericht beschrieben.

6.2 Variable Vergütung

Die variable Vergütung für den Vorstand der Bayer Aktiengesellschaft soll die richtigen Anreize setzen, im Sinne der strategischen Ausrichtung, der Aktionäre und weiterer Stakeholder zu handeln und operative sowie langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen. Die variable Vergütung bemisst sich insbesondere anhand der wirtschaftlichen Entwicklung des Bayer-Konzerns und berücksichtigt die Leistungen der Vorstandsmitglieder. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten „Pay-for-Performance“-Ansatz. Die kurzfristige variable und langfristige variable Barvergütung unterscheiden sich dabei nach dem Leistungszeitraum und nach den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese klar messbar und strategierelevant sind. Die finanziellen Leistungskriterien basieren dabei ausschließlich auf Leistungskennzahlen, die fester Bestandteil der Bayer-Unternehmenssteuerung sind. Über die Berücksichtigung und das Zusammenspiel mehrerer, unterschiedlicher Leistungskennzahlen sind wir in der Lage, den finanziellen Unternehmenserfolg ganzheitlich abzubilden.

a) Kurzfristige variable Barvergütung (STI)

Der STI richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Unser Vergütungssystem incentiviert operativen Erfolg in Form eines profitablen Wachstums und fokussiert einen ansteigenden Cashflow und damit die Dividendenfähigkeit. Darüber hinaus wird die Strategieentwicklung und -umsetzung anhand eines multiplikativen Faktors bewertet, welcher die Verankerung von weiteren finanziellen und insbesondere nichtfinanziellen Zielen (z. B. ESG) erlaubt. Die Auszahlungshöhe des STI hängt vom jeweiligen vertraglich vereinbarten Zielbetrag, von der Zielerreichung der drei finanziellen Komponenten sowie dem Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung ab. Die Zielerreichungen der drei gleichgewichteten finanziellen Komponenten können je nach Unternehmenserfolg einen Wert zwischen 0 und 200 % annehmen. Der Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Komponenten und die Funktionsweise des STI sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI)



Finanzielle Komponenten

Die im STI adressierten Aspekte Wachstum, Profitabilität, und Liquidität werden grundsätzlich anhand der in der folgenden Tabelle erläuterten finanziellen Leistungskriterien bemessen. Der Aufsichtsrat kann jedes der finanziellen Leistungskriterien und deren Messung durch andere finanzielle Leistungskriterien ersetzen, sofern die neuen Leistungskriterien für die Unternehmenssteuerung und die langfristige Entwicklung von Bayer, insbesondere im Hinblick auf Wachstum, Profitabilität und Liquidität, besser geeignet sind. Im Falle einer solchen Ersetzung wird der Aufsichtsrat die Gründe im Vergütungsbericht transparent offenlegen. Die Ersetzung darf nur vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird, beschlossen werden.

Finanzielle Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Barvergütung

Aspekt	Erläuterung
Wachstum	<p>// Das Wachstum bemisst sich in der Regel anhand des wpb. Umsatzwachstums auf Konzernebene, welches Bestandteil des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses ist.</p> <p>// Soweit erforderlich, wird das Umsatzwachstum um Währungseffekte und Portfolio-Veränderungen (z. B. Akquisitionen oder Veräußerungen) bereinigt und ist damit auf organisches Umsatzwachstum ausgerichtet. Ein übergeordnetes Ziel des Bayer-Konzerns ist nachhaltiges Umsatzwachstum des Konzerns sowie der einzelnen Divisionen.</p>
Profitabilität	<p>// Die Profitabilität ermittelt sich auf Basis des bereinigten Ergebnisses je Aktie (Core EPS) auf Konzernebene. Das Core EPS setzt gezielte Anreize zur Steigerung der Profitabilität im Bayer-Konzern und dient der Wertschaffung für unsere Aktionäre. Es ist wesentlicher Bestandteil der Bayer-Unternehmenssteuerung sowie Kapitalmarktkommunikation und wird im geprüften und gebilligten Konzernabschluss berichtet.</p> <p>// Sollte sich durch Kapitalmaßnahmen die Anzahl der dem Core EPS zugrunde gelegten Aktien verändern, wird der Aufsichtsrat die Auswirkung auf die STI-Auszahlung prüfen und ggf. Anpassungen separat beschließen, insbesondere sollen potenzielle Aktienrückkäufe ohne Auswirkung auf die Zielerreichung im Core EPS bleiben.</p>
Liquidität	<p>// Die Liquidität bemisst sich am Free Cashflow auf Konzernebene. Der Free Cashflow ist eine Leistungskennzahl, die auf dem Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit aus fortzuführendem Geschäft gemäß IAS 7 basiert und Bestandteil des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses ist.</p> <p>// Mit dem Free Cashflow incentivieren wir eine Steigerung des Kapitalflusses, der zur Dividendenzahlung und Entschuldung sowie für Investitionen und Akquisitionen zur Verfügung steht, und sichern die Liquidität im Bayer-Konzern.</p>

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat einen Mindestwert, Zielwert sowie Maximalwert für jedes der drei finanziellen Leistungskriterien (sogenannte Eckwerte). Der Zielwert basiert dabei auf der operativen Planung und Kapitalmarktkommunikation von Bayer für das jeweilige Geschäftsjahr, wird jedoch vom Aufsichtsrat auf seine Ambitioniertheit geprüft und ggf. angepasst. Am Ende eines Geschäftsjahres wird der tatsächlich erzielte Wert des Leistungskriteriums mit dem zuvor festgelegten Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Bei einem Erreichen des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert am oder unter dem Mindestwert, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert des Leistungskriteriums am Maximalwert, so beträgt die Zielerreichung 200 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten Werts zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung.

Eine beispielhafte Auszahlungskurve ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Auszahlungskurve der finanziellen Leistungskriterien



Die konkreten Zielwerte, Auszahlungskurven sowie Zielerreichungen der jeweiligen Leistungskriterien werden in unserem jährlichen Vergütungsbericht veröffentlicht.

Strategieentwicklung und -umsetzung

Die erfolgreiche Strategieentwicklung und -umsetzung wird im Rahmen eines multiplikativen Faktors bemessen. Der Faktor kann dabei auch zur Berücksichtigung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder genutzt werden. Hierzu wird die Zielerreichung der mit den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres individuell vereinbarten Ziele bewertet. Der Faktor, der für das einzelne Vorstandsmitglied multiplikativ auf die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien angewandt wird, liegt zwischen 0,8 und 1,2 (entspricht einer Spannbreite von +/-20 %).

Eine Erläuterung, welche Zielsetzungen für die Strategieentwicklung und -umsetzung je Vorstandsmitglied berücksichtigt werden, sowie die jeweilige Zielerreichung werden nachträglich in unserem jährlichen Vergütungsbericht veröffentlicht.

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI):

Die Auszahlung des STI erfolgt in bar im April des Folgejahres und ist auf 200 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Eine Beispielrechnung anhand fiktiver Zahlen ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Beispielrechnung anhand fiktiver Zahlen



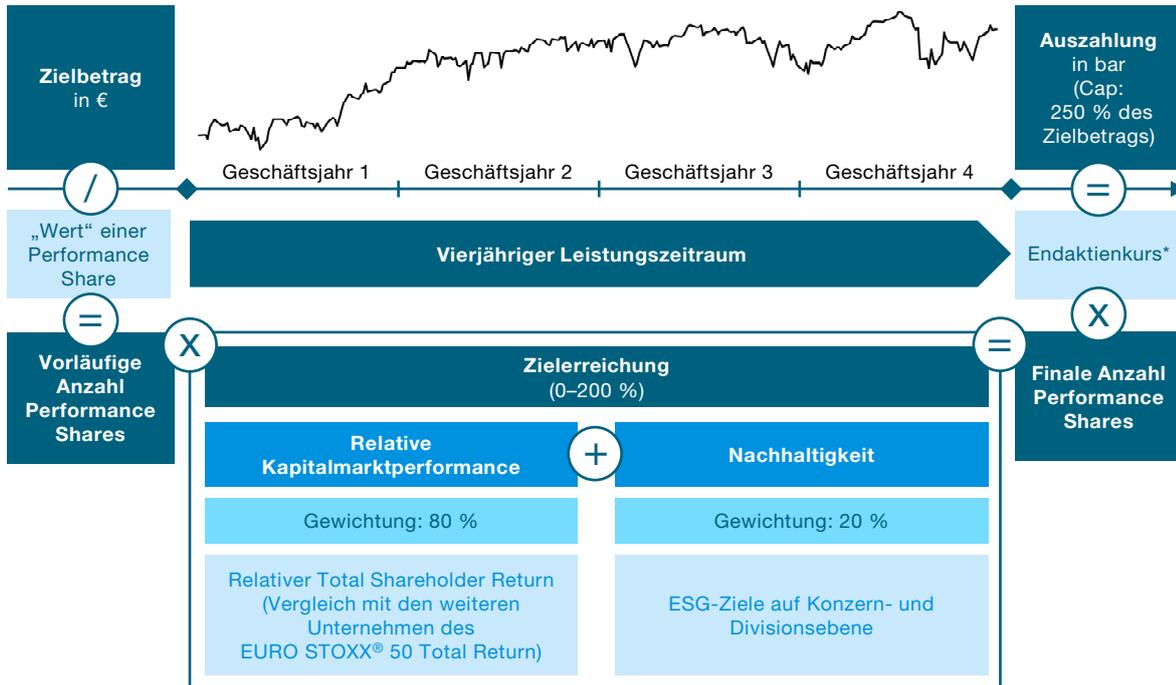
Die Leistungskriterien sowie die Zielsetzungen bzw. Auszahlungskurven ändern sich während eines Geschäftsjahres nicht. Der Aufsichtsrat hat gemäß der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Möglichkeit, außerordentliche Ereignisse oder Entwicklungen bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge des STI in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. Außerordentliche Entwicklungen sind weitreichende und selten auftretende Ereignisse (z. B. Krieg, Pandemien oder sonstige Katastrophen) oder wesentliche Geschäftsveränderungen (bspw. Unternehmensverkäufe oder -zukäufe), die zum Zeitpunkt der Festlegung der jeweiligen Zielsetzungen nicht vorhersehbar waren und die STI-Auszahlungsbeträge wesentlich beeinflussen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden in diesem Zusammenhang ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen angesehen. Der Aufsichtsrat wird die Auszahlungsanpassungen und die zugrunde liegenden Überlegungen im Vergütungsbericht transparent offenlegen.

b) Langfristige variable Barvergütung (LTI):

Mitglieder des Vorstands sind zur Teilnahme an den jährlichen Tranchen des LTI berechtigt, sofern sie eine individuell festgelegte Anzahl an Bayer-Aktien als Eigeninvestment erwerben und über einen fest definierten Zeitraum halten (siehe „Share Ownership Guidelines“). Die jährlichen Tranchen werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres in Form von Performance Shares vorläufig zugeteilt und unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Festlegung der vorläufigen Anzahl an Performance Shares wird ein vertraglich vereinbarter Zielbetrag durch den Wert (z. B. Fair Value nach IFRS 2 oder Durchschnittskurs) einer Performance Share zum Zeitpunkt der Zuteilung dividiert. Die finale Anzahl Performance Shares wird durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit der vorläufigen Anzahl Performance Shares ermittelt, wobei sich die Gesamtzielerreichung aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien „relative Kapitalmarktperformance“ (80 % Gewichtung) und „Nachhaltigkeit“ (20 % Gewichtung) ergibt und auf 200 % begrenzt ist. Dabei kann die Zielerreichung der zwei Leistungskriterien je nach Unternehmenserfolg jeweils einen Wert zwischen 0 und 200 % annehmen. Beträgt die Gesamtzielerreichung 0 %, so ergeben sich daraus auch Null Performance Shares und es erfolgt keine Auszahlung aus dem LTI.

Der Auszahlungsbetrag basiert sodann auf dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zuzüglich der Summe der über den vierjährigen Leistungszeitraum bezahlten Dividenden (Dividendenäquivalent), multipliziert mit der finalen Anzahl Performance Shares. Mit dem Dividendenäquivalent wird der Vorstand „dividendenneutral“ gestellt und hat keinen finanziellen Anreiz, die Dividendenausschüttungen gering zu halten. Die Auszahlung ist insgesamt auf 250 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt. Die Komponenten und die Funktionsweise des LTI sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

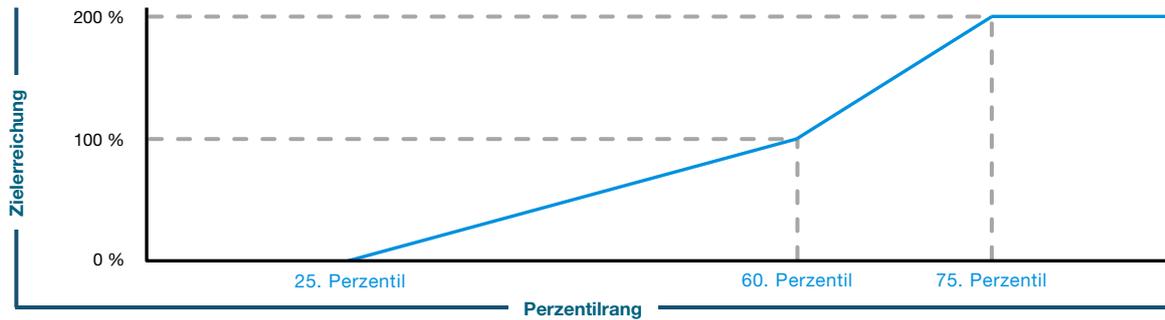


* Arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen

Relative Kapitalmarktpformance

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

Auszahlungskurve des relativen TSR



Die Zielerreichung einer jeden Tranche wird nachträglich in unserem jährlichen Vergütungsbericht veröffentlicht.

Nachhaltigkeit

Durch nachhaltiges Handeln sichern wir unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Als Unternehmen mit führenden Positionen in den Bereichen Ernährung und Gesundheit wollen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen beitragen, dazu zählen insbesondere die Bekämpfung des Hungers und die Verbesserung der Gesundheitsversorgung, aber auch Maßnahmen für die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks. Die Nachhaltigkeitsziele berücksichtigen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf soziale oder Umweltbelange. Der Aufsichtsrat bestimmt zu Beginn einer jeden Tranche messbare und strategieabgeleitete Nachhaltigkeitsziele für den jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraum. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele darauf, dass sich diese 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 folgen. Außerdem sind sie integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie, indem sie z.B. neue Kundengruppen erschließen oder zu erhöhter Versorgungssicherheit beitragen.

Zu Beginn einer jeden Tranche bestimmt der Aufsichtsrat für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele einen Mindestwert, Zielwert sowie Maximalwert. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, beträgt die Zielerreichung 200 %.

In der folgenden Abbildung sind die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2024 bis 2027 dargestellt:

Nachhaltigkeitsziele für Tranche 2024–2027



Reduzierung von ...

Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen

Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter Kategorien



Anzahl der ...

... unterstützten Kleinbauern in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau

... mit alltäglicher Gesundheitsversorgung unterstützten Menschen in unterversorgten Regionen

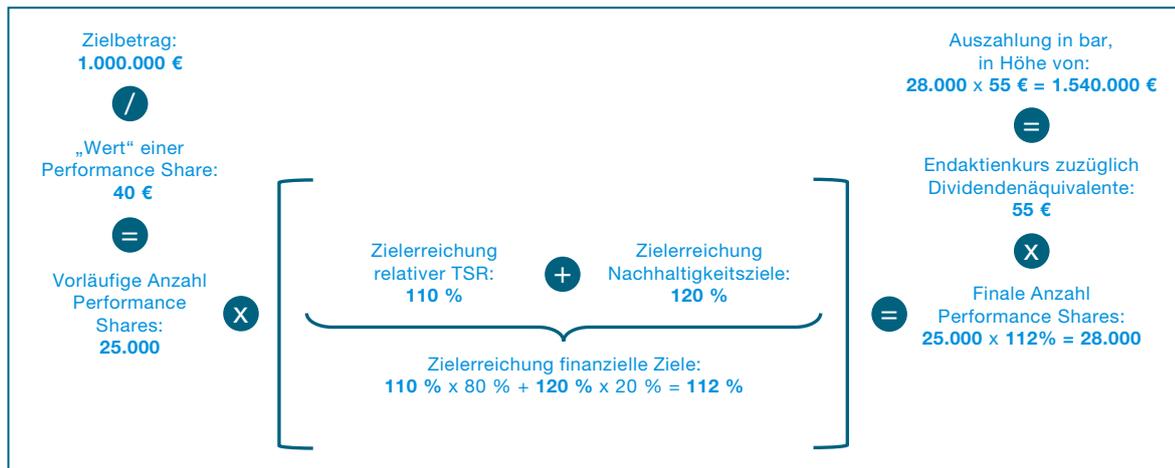
... Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung

Die konkreten Nachhaltigkeitsziele, die jeweiligen Zielsetzungen sowie die Zielerreichungen werden nachträglich in unserem jährlichen Vergütungsbericht veröffentlicht.

Auszahlung der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

Die Auszahlung erfolgt in bar zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums und ist auf 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Eine Beispielrechnung anhand fiktiver Zahlen ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Beispielrechnung anhand fiktiver Werte



6.3 Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Fall von grobem Fehlverhalten und Fehldarstellung in der Berichterstattung die STI- und LTI-Auszahlungen 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 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 zurückzubezahlen, wenn sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der 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.

6.4 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. 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 zugeteilten Performance Shares werden nicht auf die benötigte Anzahl an Bayer-Aktien nach den Share Ownership Guidelines angerechnet.

6.5 Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Dauer des Vorstandsdienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Vorstandsdienstvertrags bei fünf Jahren, wobei für Verlängerungen der Amtszeit in der Regel eine Verlängerung der Amtszeit und des Vertrags um maximal vier Jahre vereinbart wird.

Eine Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile für aktive Tätigkeit erfolgt, auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsvertrags, zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt nicht. 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.

a) Kontrollwechsel

Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben die Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung, die das oben genannte Abfindungs-Cap nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags vergüten darf. 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.

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. Dieses Anrecht besteht nicht, wenn die Beendigung aus einem durch das Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigen Grund (§ 626 BGB) erfolgt.

b) 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. Eventuelle Abfindungszahlungen werden auf eine Karenzentschädigung angerechnet. Bei Vertragsbeendigung kann unternehmensseitig auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verzichtet werden. Eine Entschädigungszahlung würde in diesem Fall entfallen.

c) Arbeitsunfähigkeit

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden den Vorstandsmitgliedern die vertraglich festgelegten Bezüge weiterbezahlt. Bayer 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).

6.6 Mandatsbezüge

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Grundvergütung angerechnet. Bei der Übernahme von externen Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

7. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Personal- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Personal- und Vergütungsausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die der Aufsichtsrat berät und beschließt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie aller Ausschüsse verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat mitzuteilen. In diesem Fall nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, so führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

7.1 Überprüfung des Vergütungssystems

Der Personal- und Vergütungsausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden Ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

7.2 Festsetzung der Vergütungshöhen

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres die Zielvergütungen für die Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen im Hinblick auf Größe, Branche und Land. Zudem spiegelt die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder die Bewertung des Verantwortungsbereichs, das erforderliche Erfahrungsspektrum sowie die Aufgaben und Leistungen wider.

Die Höhe der Vergütung des Vorstands wird jährlich vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit überprüft. Der Personal- und Vergütungsausschuss bereitet dafür einen externen Vergütungsvergleich vor und bereitet im Falle von Anpassungsbedarfen eine entsprechende Beschlussempfehlung für den Aufsichtsrat vor. Darüber hinaus wird die Vergütungsentwicklung im Vergleich zur Belegschaft betrachtet.

a) Externer Vergütungsvergleich

Als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen werden die DAX-Unternehmen herangezogen. Aufgrund der Größe des Bayer-Konzerns unter Berücksichtigung der Kriterien Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung wird eine relative Positionierung der Gesamtvergütung im oberen Drittel der DAX-Unternehmen angestrebt. Als weitere Marktindikation werden ausgewählte internationale Wettbewerber herangezogen, deren Zusammensetzung im Vergütungsbericht veröffentlicht wird. Mit der jährlichen Überprüfung der Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder sowie der Berücksichtigung unserer Unternehmensgröße im Zeitverlauf wird sichergestellt, dass die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder marktüblich und im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft steht. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

b) Vergütungsentwicklung im Vergleich zur Belegschaft

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in einem vertikalen Vergleich. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft in Deutschland im Zeitverlauf.

7.3 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In Falle außergewöhnlicher Entwicklungen und im Einklang mit § 87a Abs. 2 S. 2 AktG kann von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen sind ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen anzusehen, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem zulassen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Bayer ausgerichtet sein.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist nur auf Vorschlag des Personal- und Vergütungsausschusses und durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie Vergütungsstruktur möglich. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen. Des Weiteren kann die Aufbau-phase der Share Ownership Guidelines zeitweise ausgesetzt werden, falls ein mögliches Risiko des Insiderhandels besteht.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und zu den konkreten Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.



www.bayer.com