



## Vergütungsbericht

# 2021

# Vergütungsbericht

## 1. Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Im Namen des Aufsichtsrats der Bayer AG möchte ich Ihnen, unseren Anteilseignerinnen und Anteilseignern, und auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die anhaltende Unterstützung und das große Engagement danken. Auch im vergangenen Geschäftsjahr waren die Ausläufer der COVID-19-Pandemie in vielen Bereichen unseres Lebens deutlich spürbar. Mithilfe der erfolgreichen Entwicklung von wirksamen Impfstoffen konnte die Welt aber auch in vielen Teilen wieder zu mehr Normalität zurückkehren. Dank der richtigen Maßnahmen und strategischen Entscheidungen konnten wir im Geschäftsjahr 2021 auf einem starken Fundament agieren und unsere Ziele für 2021 erreichen sowie in vielen Bereichen übertreffen. Wir sind tief beeindruckt von dem Engagement und der Solidarität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Kundenbedürfnissen trotz der Herausforderungen durch COVID-19 gerecht zu werden. Im Rahmen unseres Vergütungsberichts über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021 möchte ich wesentliche Ereignisse des vergangenen Jahres hervorheben.

### **Gestiegene Anforderungen an die Vorstandsvergütung und Neuerungen in der Berichterstattung durch ARUG II**

Die Anforderungen unserer Aktionäre, der Politik und der Öffentlichkeit an die Ausgestaltung und auch die Offenlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sind gestiegen. Diesen Anforderungen werden wir mit einem Vorstandsvergütungssystem gerecht, welches Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie, der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens setzt und dabei stark auf die langfristige Wertschöpfung unserer Aktionäre ausgerichtet ist. Das Vergütungssystem wurde auf unserer Hauptversammlung 2020 mit überwältigender Mehrheit (94 %) angenommen. Dieser Vergütungsbericht erläutert transparent die konkrete Vergütung des vergangenen Geschäftsjahres.

Mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2021 ergeben sich für die Berichterstattung über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) veränderte Rahmenbedingungen. Die Erstellung des Vergütungsberichts erfolgt erstmals unter Berücksichtigung der neuen regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG. Wir haben uns bewusst für Zusatzangaben entschieden, welche über die Anforderungen des § 162 AktG hinausgehen, um ein größtmögliches Maß an Nachvollziehbarkeit und Transparenz für Sie zu gewährleisten. So haben Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam einen möglichst klaren und verständlichen Vergütungsbericht erstellt und dabei alle regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG beachtet.

### **Geschäftsentwicklung und Vorstandsvergütung 2021**

Als ein führendes Life-Science-Unternehmen ist Bayer in den Bereichen Gesundheit und Ernährung positioniert und bietet ein attraktives und langfristiges Wachstums-, Ertrags- und Cashflow-Potenzial. Unsere Strategie zielt darauf ab, führende Geschäftsfelder in diesen Kompetenzbereichen erfolgreich aufzubauen und zu betreiben.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist auf die langfristige Entwicklung unseres Unternehmens ausgerichtet. Die maßgeblichen Leistungskennzahlen der variablen Vergütungsbestandteile, an denen die Vorstandsmitglieder gemessen werden, sind eng mit unserer Strategie und den an unsere Aktionärinnen und Aktionäre kommunizierten Ziele verknüpft. So werden die richtigen finanziellen Anreize gesetzt, und es entsteht ein nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen der Leistung des Vorstands und seiner Vergütung.

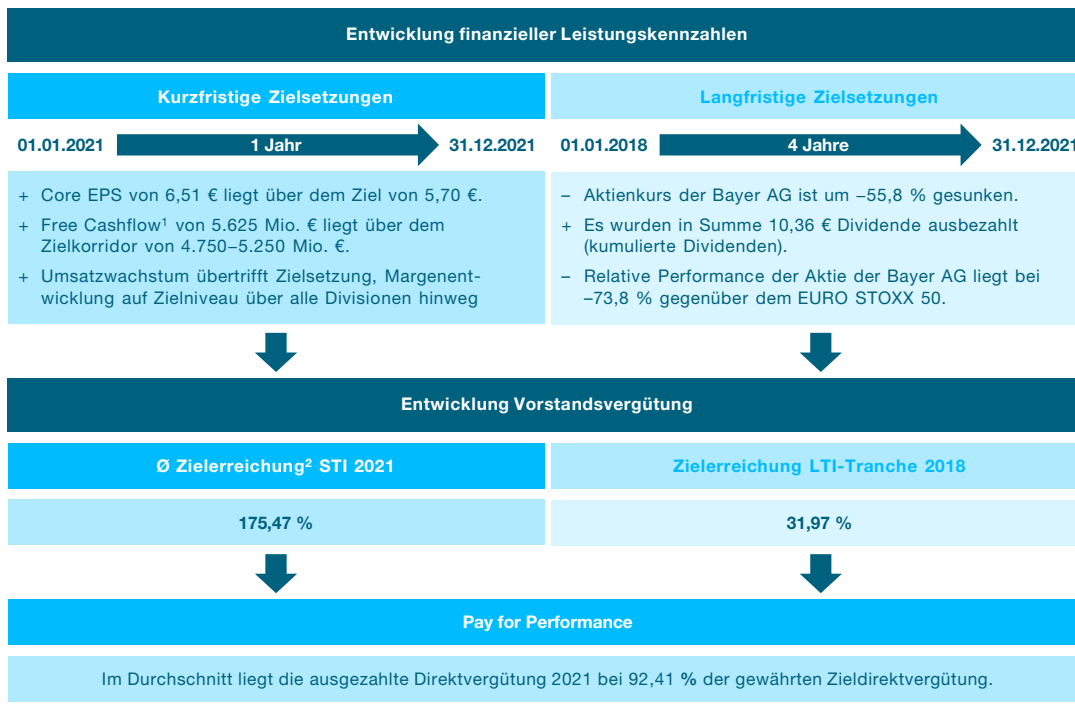
**Übersicht System Vorstandsvergütung**

<b>Grundvergütung</b>	// Fix									
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	<b>1 Jahr Performanceperiode (Cap: 200 %)</b>									
	<table border="1"> <tr> <td>1/3</td> <td>1/3</td> <td>1/3</td> <td rowspan="2">Individuelle Leistung/Nicht-finanzielle Ziele (0.8–1.2)</td> </tr> <tr> <td>Core EPS (Konzernebene)</td> <td>Free Cashflow (Konzernebene)</td> <td>cEBITDA-Marge/wpb. Umsatz-Wachstum (Divisionsebene)</td> </tr> </table>	1/3	1/3	1/3	Individuelle Leistung/Nicht-finanzielle Ziele (0.8–1.2)	Core EPS (Konzernebene)	Free Cashflow (Konzernebene)	cEBITDA-Marge/wpb. Umsatz-Wachstum (Divisionsebene)		
1/3	1/3	1/3	Individuelle Leistung/Nicht-finanzielle Ziele (0.8–1.2)							
Core EPS (Konzernebene)	Free Cashflow (Konzernebene)	cEBITDA-Marge/wpb. Umsatz-Wachstum (Divisionsebene)								
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI) Aspire 3.0</b>	<b>4 Jahre Performanceperiode (Cap: 250 %)</b>									
	<table border="1"> <tr> <td>40 %</td> <td>40 %</td> <td>20 %</td> <td>Absolute Aktienkursentwicklung</td> <td>Dividendenäquivalent</td> </tr> <tr> <td>Relativer TSR<sup>1</sup></td> <td>ROCE (Konzernebene)</td> <td>Nachhaltigkeitsziele (Konzernebene)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	40 %	40 %	20 %	Absolute Aktienkursentwicklung	Dividendenäquivalent	Relativer TSR <sup>1</sup>	ROCE (Konzernebene)	Nachhaltigkeitsziele (Konzernebene)	
40 %	40 %	20 %	Absolute Aktienkursentwicklung	Dividendenäquivalent						
Relativer TSR <sup>1</sup>	ROCE (Konzernebene)	Nachhaltigkeitsziele (Konzernebene)								
<b>Betriebliche Altersversorgung<sup>2</sup></b>	// Für Neueinstellungen nach 2020 wird ein Versorgungsentgelt in Höhe von 40 % des monatlichen Grundgehalts gezahlt.									
<b>Share Ownership Guidelines</b>	// Vorstandsvorsitzender: 200 % der Grundvergütung // Ordentliche Vorstandsmitglieder: 100 % der Grundvergütung // Haltedauer während Dienstzeit plus zwei Jahre									
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG beträgt 12 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 7,5 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder										

<sup>1</sup> Total Shareholder Return der Bayer-Aktie im Vergleich mit dem EURO STOXX® 50 TR

<sup>2</sup> In Übereinstimmung mit der Aktionärsrechterrichtlinie und dem Deutschen Corporate Governance Kodex gilt die Änderung des Pensionsplans nicht für bestehende Dienstverträge.

**Entwicklung finanzieller Leistungskennzahlen und der Vorstandsvergütung**



<sup>1</sup> Free Cashflow ohne Zahlungen im Zusammenhang mit den geschlossenen Vergleichsvereinbarungen in den Rechtskomplexen Glyphosat, Dicamba, PCB und Essure™ (wesentliche aperiodische außerordentliche Effekte)

<sup>2</sup> Durchschnittliche Zielerreichung der Mitglieder des Vorstands

## Aspekte bei der Befassung des Aufsichtsrats mit der Vorstandsvergütung

Nachhaltigkeit bzw. ESG<sup>1</sup> ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie sowie unserer Wachstumspläne. Der Aufsichtsrat unterstützt die Strategie des Vorstands im Hinblick auf das Setzen ambitionierter und messbarer Nachhaltigkeitsziele. Bayer will die Lebensqualität der Menschen verbessern, indem es Wachstum in unterversorgten Regionen fördert und gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck durch eine nachhaltige Ressourcennutzung verringert. Unsere Initiativen auf diesem Gebiet werden durch unseren 2020 eingerichteten Nachhaltigkeitsrat, der aus hoch qualifizierten Expertinnen und Experten besteht, sowie einen mit Beginn des Jahres 2022 eingesetzten ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats unter Vorsitz von Ertharin Cousin unterstützt. Zudem gilt seit dem 1. Januar 2020 für die Vorstandsmitglieder das durch die Hauptversammlung 2020 mit großer Mehrheit gebilligte Vorstandsvergütungssystem. Der Aufsichtsrat hat im Rahmen der langfristigen variablen Barvergütung für die im Berichtsjahr aufgelegte Aspire-3.0-Tranche konkrete, messbare und transparente Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) verankert. So werden unsere unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele, z. B. unsere Vision „Health for all, hunger for none“, die Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks entlang der Wertschöpfungskette sowie die Klimaneutralität in unserem Geschäftsbetrieb bis 2030, mit messbaren Ergebnissen und klaren Verpflichtungen verfolgt.

Der ESG-Ausschuss befasst sich mit der nachhaltigen Unternehmensführung sowie der Geschäftstätigkeit des Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG).

C 1/3

### Nachhaltigkeitsziele bis 2030

50 %	50 %
<b>Mehr MENSCHEN ein besseres Leben ermöglichen</b>	<b>Den ÖKOLOGISCHEN Fußabdruck verringern</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li> 100 Mio. Kleinbauern in LMIC<sup>1</sup> unterstützen</li> <li> 100 Mio. Menschen in unterversorgten Regionen in ihrer alltäglichen Gesundheitsversorgung unterstützen</li> <li> 100 Mio. Frauen in LMIC<sup>1</sup> Zugang zu moderner Empfängnisverhütung ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Klimaneutralität der eigenen Standorte und Erreichung von Science Based Targets (SBT)</li> </ul>

<sup>1</sup> LMIC = Länder mit geringerem und mittlerem Einkommen

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Erweiterung des DAX um zehn Unternehmen auf insgesamt 40 Unternehmen eine umfangreiche Überprüfung der Vergütungsphilosophie bei der Festsetzung der Vorstandsvergütungshöhen und entsprechende Anpassungen der Zielvergütungen vorgenommen. Im Rahmen des Horizontalvergleichs werden als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen zukünftig die DAX-40-Unternehmen herangezogen. Zusätzlich wird ein internationaler Vergleichsmarkt aus ausgewählten Wettbewerbern berücksichtigt, um insgesamt ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Um die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder noch stärker auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens auszurichten, hat der Aufsichtsrat zudem mit Wirkung zum 1. Januar 2022 für alle Vorstandsmitglieder eine Umschichtung der variablen Vergütung zugunsten der langfristigen variablen Barvergütung beschlossen. Dafür werden 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.

<sup>1</sup> ESG = Environmental Social Governance

### Beschluss der Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung

Im Rahmen des gegenüber dem vorherigen Stand im Wesentlichen unveränderten Vergütungssystems wurde die Höhe der Aufsichtsratsvergütung durch die ordentliche Hauptversammlung 2017 angepasst. Die ordentliche Hauptversammlung 2020 bestätigte die in § 12 der Satzung festgelegte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig überprüft. Eine Anfang des Jahres 2021 mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten durchgeführte Überprüfung hatte gezeigt, dass die damalige Vergütung des Aufsichtsrats nicht mehr der Marktpraxis und den Anforderungen an die Aufsichtsrats Tätigkeit bei der Bayer AG entsprach. Hinzu kommt, dass das internationale Markt- und Geschäftsumfeld sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen seit der letzten Anpassung der Aufsichtsratsvergütung im Jahr 2017 komplexer geworden sind; damit gehen gestiegene Anforderungen und Erwartungen an die Aufsichtsrats Tätigkeit einher. Die Aufsichtsratsvergütung muss konkurrenzfähig sein, um die – auch von vielen Investoren geforderte – Besetzung des Aufsichtsrats mit qualifizierten, international erfahrenen Mandatsträgern sicherstellen zu können.

Daher wurde der Hauptversammlung am 27. April 2021 eine Anpassung der Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung zum 28. April 2021 vorgeschlagen. Die Hauptversammlung 2021 billigte den Beschluss zur Anpassung der Aufsichtsratsvergütung mit einer deutlichen Mehrheit von 97,8 %. § 12 der Satzung der Bayer AG wurde entsprechend angepasst.

## 2. 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 2021 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 16. Dezember 2019. 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 29. April 2022 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen lassen.

### 2.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Absatz 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss entwickelt Empfehlungen zur 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.

---

Gemäß § 113 Absatz 3 Sätze 1 und 2 des Aktiengesetzes ist von der Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen.

---

Die Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung wurden erarbeitet von Aufsichtsratsvorsitzenden, Investorenvertretern, Wissenschaftlern und Corporate-Governance-Experten.

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.

**Zielsetzung des Vergütungssystems**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und orientiert sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für unsere Aktionäre.

Die Zielsetzungen der Bayer AG sind nachhaltiger Unternehmenserfolg und profitables Wachstum. Damit soll sich der Wert für unsere Aktionäre und weitere Stakeholder kontinuierlich steigern und der langfristige Fortbestand des Unternehmens sichergestellt werden. Wachstum, Profitabilität, Liquidität und die Kapitalrendite bilden relevante finanzielle Leistungskennzahlen für die Incentivierung im Rahmen unseres Vorstandsvergütungssystems. Ebenso ist die Erreichung ambitionierter Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) im Vergütungssystem verankert. Durch nachhaltiges Handeln sichern wir unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung legt der Aufsichtsrat zudem Wert darauf, dass diese möglichst weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands steht, d. h. dieselben Leistungskennzahlen sowie dieselben Zielwerte festgesetzt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Entscheidungsträger die gleichen Ziele für eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens verfolgen.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung an den folgenden Leitlinien und Grundsätzen:

Relevante Leistungskennzahlen und ambitionierte Zielsetzungen stellen eine leistungs- und erfolgsorientierte Vorstandsvergütung sicher.

C 2.1/1

Wir stellen sicher ...	Wir vermeiden ...
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ... Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung</li> <li>✓ ... Ambitionierte und quantifizierbare Zielsetzungen</li> <li>✓ ... Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung</li> <li>✓ ... Orientierung der kurzfristigen variablen Vergütung an der Erreichung der Jahresziele</li> <li>✓ ... Orientierung der langfristigen variablen Vergütung an der Entwicklung von Aktienkurs, Kapitalrendite und Erreichung der ESG-Ziele</li> <li>✓ ... Vollumfängliche Berücksichtigung regulatorischer Vorgaben</li> <li>✓ ... Marktübliche und angemessene Vergütungshöhen</li> <li>✓ ... Begrenzung der Auszahlungshöhen</li> <li>✓ ... Hohe Transparenz im Vergütungsausweis</li> <li>✓ ... Messbare und transparente ESG-Ziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ ... Kurzfristige Erfolge zulasten der langfristigen Entwicklung</li> <li>✗ ... Garantierte variable Vergütungen</li> <li>✗ ... Diskretionäre Sonderboni</li> <li>✗ ... Vernachlässigung der Interessen unserer Aktionäre</li> <li>✗ ... Anreize für unangemessene Risiken</li> <li>✗ ... Unangemessen hohe Auszahlungen und exzessive Abfindungen</li> <li>✗ ... Nachträgliche Anpassungen der Zielsetzungen</li> <li>✗ ... Fehlende Transparenz im Vergütungsausweis</li> <li>✗ ... Überschneidungen von Zielen in STI und LTI</li> <li>✗ ... Nicht quantifizierbare ESG-Ziele</li> </ul>

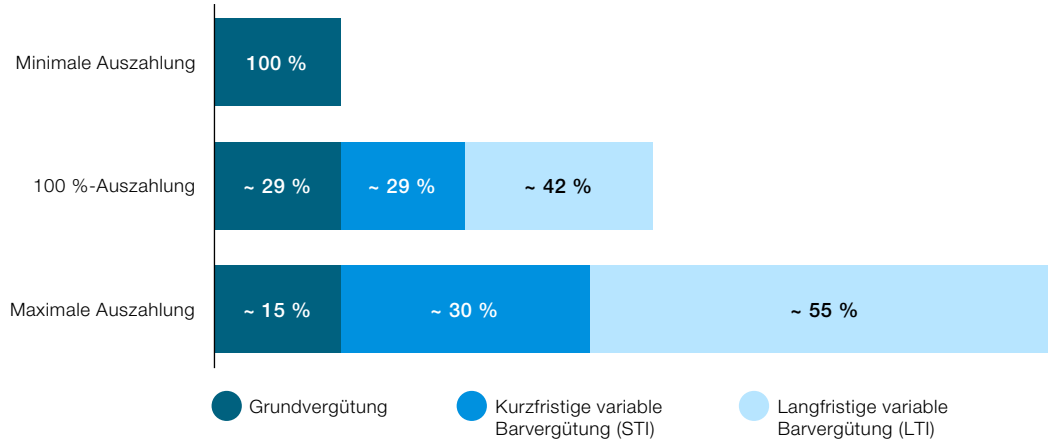
**Ausgestaltung der Vorstandsvergütung**

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Bayer AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Neben der Grundvergütung umfasst die erfolgsunabhängige feste Vergütung auch Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen) sowie Versorgungszusagen bzw. ein Versorgungsentgelt.

Variabel und somit erfolgsabhängig sind die kurzfristige variable Barvergütung (Short Term Incentive = STI) sowie die langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive = LTI). Die variablen Vergütungsbestandteile werden vor jedem Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat mit adäquaten und ambitionierten Zielen hinterlegt, die die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie sicherstellen sollen. Der Zielerreichungsgrad bestimmt die Höhe der tatsächlichen Auszahlung.

C 2.1/2

**Ausgestaltung der Vorstandsvergütung**



Über 70 % der vertraglich vereinbarten Zielvergütung sind erfolgsabhängig. Bei Zielübererfüllung kann die variable Vergütung sogar einen deutlich höheren Anteil an der Gesamtvergütung ausmachen.

Szenario <sup>1</sup>	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

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

Als weitere Bestandteile der Gesamtvergütung betragen die Sachbezüge und sonstigen Leistungen (Nebenleistungen) in der Regel rund 5 % der jeweiligen Grundvergütung. Das Versorgungsentgelt beträgt 40 % der jeweiligen Grundvergütung und wird neu bestellten Vorstandsmitgliedern ab dem 1. Januar 2020 gewährt.

Der jährliche Aufwand der Nebenleistungen kann je nach Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr schwanken.

Die maximale Auszahlung für die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr ist für jedes Vorstandsmitglied begrenzt (maximale Gesamtvergütung).

Neben den genannten Vergütungsbestandteilen sind Malus- und Clawback-Regelungen sowie Share Ownership Guidelines implementiert. Des Weiteren ist geregelt, ob und welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen.

Im Folgenden wird ein Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands gegeben (eine ausführliche Beschreibung des Vergütungssystems finden Sie auch unter [www.bayer.com/vgb](http://www.bayer.com/vgb)).

**Vergütungssystem für den Vorstand 2021**

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
Grundvergütung	// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Erstattung berufsbedingter Umzugskosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen
Kurzfristige variable Barvergütung (STI)	Die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich auf Basis des Zielbetrags gemäß den folgenden Parametern: // 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene // 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene // 1/3 Gewichtung: Bereinigte EBITDA-Marge vs. wpb. <sup>1</sup> Umsatzwachstums-Matrix auf Divisionsebene // Individueller Performance-Faktor (0,8–1,2) als Multiplikator // Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags
Langfristige variable Barvergütung (LTI)	Die Auszahlung ergibt sich auf Basis des Zielbetrags nach der Ermittlung der Zielerreichungen im vierten Jahr 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 Aktiengesellschaft für jede zu Beginn einer Tranche bedingt zugeteilte virtuelle Aktie // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags
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

<sup>1</sup> wpb. = währungs- und portfoliobereinigt**Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung**

Für beide variablen Vergütungselemente sind Erfolgsorientierung, Wertschaffung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzungen für die variable Vergütung anspruchsvoll sind, 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 Cap) bzw. 250 % (LTI Cap) des individuellen Zielbetrags begrenzt.

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



Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein:

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

Über die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder kann erst nach erfolgter Auszahlung aller Vergütungsbestandteile, die für ein Geschäftsjahr zugesagt wurden, abschließend berichtet werden. Das heißt für das Geschäftsjahr 2021 erst nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums des LTI 2021. Dieser endet mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2024. Zahlungen aus der von der Beschränkung erfassten Vergütung erfolgen nur, soweit dadurch das Maximum nicht überschritten wird, und entfallen im Übrigen ersatzlos.

### Festsetzung der Vergütungshöhen

Auf Basis des Vergütungssystems überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die individuellen Vergütungshöhen. Die jährliche Überprüfung berücksichtigt dabei die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die ganzheitliche Entwicklung des Marktes und die Vergütungsentwicklung im Bayer-Konzern. Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, die Vorstandsmitglieder im Wettbewerbsumfeld angemessen zu vergüten. Der Personalausschuss bereitet zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung einen horizontalen und vertikalen Vergütungsvergleich vor und wird dabei, bei Bedarf, von einem externen und unabhängigen Vergütungsberater unterstützt.

Horizontal angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen in Deutschland sowie internationalen Unternehmen derselben Branche. Vertikal angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die Berücksichtigung der Vergütungsstrukturen im Bayer-Konzern, insbesondere in der zeitlichen Entwicklung.

#### Horizontal

Als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen wurden die DAX-30-Unternehmen (ohne Finanzdienstleister) bzw. werden seit der Reform des DAX zum 20. September 2021 die gesamten DAX-40-Unternehmen und internationale Wettbewerber mit vergleichbarer Größe und Branche herangezogen. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

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 Größenpositionierung im DAX regelmäßig überprüft wird. Bayer strebt daraus abgeleitet eine relative Positionierung der Gesamtvergütung im oberen Drittel des DAX an. Mit der jährlichen 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. Im Geschäftsjahr 2021 setzt sich die internationale Vergleichsgruppe aus den folgenden Unternehmen zusammen:

---

Die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gilt für Vergütungen, die seit dem Geschäftsjahr 2020 zugesagt worden sind. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird nach Ablauf des Leistungszeitraums des LTI 2021, d. h. im Vergütungsbericht 2024 berichtet.

---

Die relative Größenpositionierung von Bayer wird auf Basis der Kriterien Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung ermittelt.

C 2.1/4

**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

**Vertikal**

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 der ersten Managementebene unter dem Vorstand sowie dem Management ab der zweiten Ebene unter dem Vorstand, der Belegschaft sowie des Tarifbereichs 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.

**Ergebnis der Vergütungsüberprüfung im Geschäftsjahr**

Mit der jährlichen Überprüfung und ggf. Anpassung der Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder sowie der Berücksichtigung von Größenkriterien im Zeitverlauf wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder der Bayer AG, innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen, ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket erhalten.

Im Zuge der letzten Überprüfung hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Zielbeträge der variablen Vergütungselemente im Rahmen der im Vergütungssystem festgelegten Vergütungsstruktur zugunsten der langfristigen variablen Barvergütung umzuschichten. 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. Dafür werden 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.

Die Zieldirektvergütung setzt sich aus der Grundvergütung sowie der Zielbeträge der kurzfristigen und langfristigen variablen Barvergütung zusammen.

Ab 2022 wird die Vergütungsstruktur noch stärker zugunsten der langfristigen variablen Barvergütung umgeschichtet. Dies fördert die Orientierung an der Aktienkursentwicklung und den Nachhaltigkeitsgedanken der Vorstandsvergütung.

**2.2 Vergütungselemente im Detail****Feste Vergütung**

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Einkommen und soll damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für das Unternehmen vermeiden.

**Grundvergütung**

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

**Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)**

Als Sachbezüge und sonstige Leistungen werden die Kosten für Vorsorgeuntersuchungen übernommen 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 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.

**Variable Barvergütung**

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile sowie die festgelegten Leistungskriterien entsprechen vollständig dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem des Vorstands.

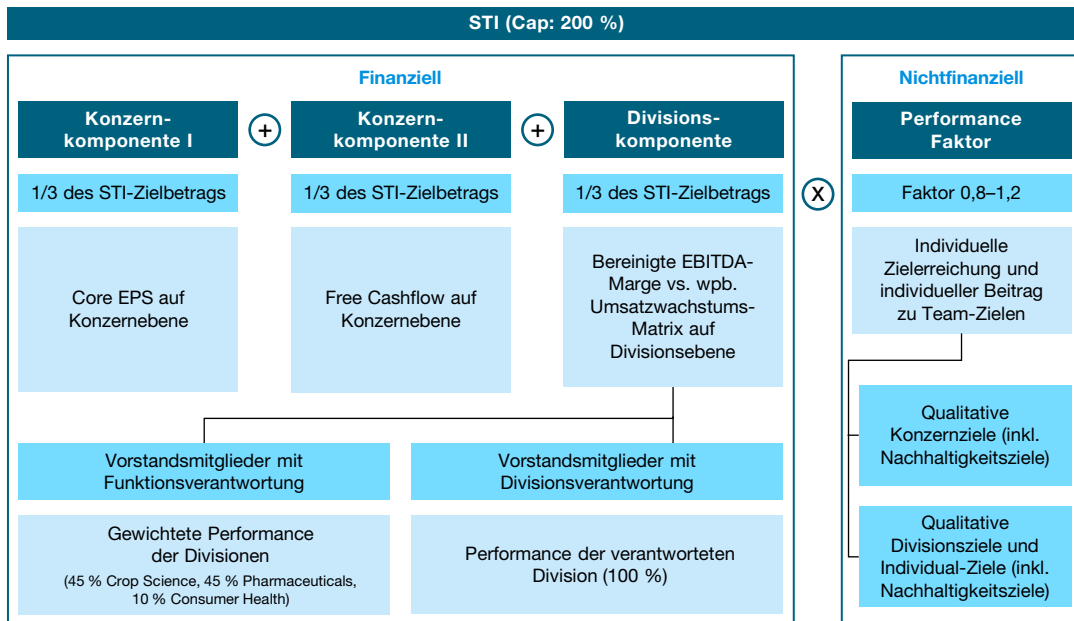
**Kurzfristige variable Barvergütung (STI)**

Die kurzfristige variable Barvergütung richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Sie incentiviert operativen Erfolg und profitables Wachstum innerhalb der gesetzten strategischen Rahmenparameter; ebenso fokussiert sie auf eine nachhaltige Cashflow-Entwicklung (Free Cashflow). Darüber hinaus wird die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder über einen Performance-Faktor bewertet, der die Verankerung von weiteren und insbesondere nicht-finanziellen Zielen erlaubt. Der Zielwert des STI beträgt 100 % der Grundvergütung (ab 2022 90 % der Grundvergütung). Die Auszahlungshöhe des STI hängt vom jeweiligen individuell vertraglich vereinbarten Zielbetrag, der Zielerreichung der drei finanziellen Komponenten sowie dem individuellen Performance-Faktor ab. Die Zielerreichungen der drei gleichgewichteten finanziellen Komponenten können je nach Unternehmenserfolg einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen. Die Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung sind in der folgenden Grafik dargestellt.

Die Leistungskennzahlen im STI sind Bestandteil der Bayer-Unternehmenssteuerung.

C 2.2/1

**Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI)**



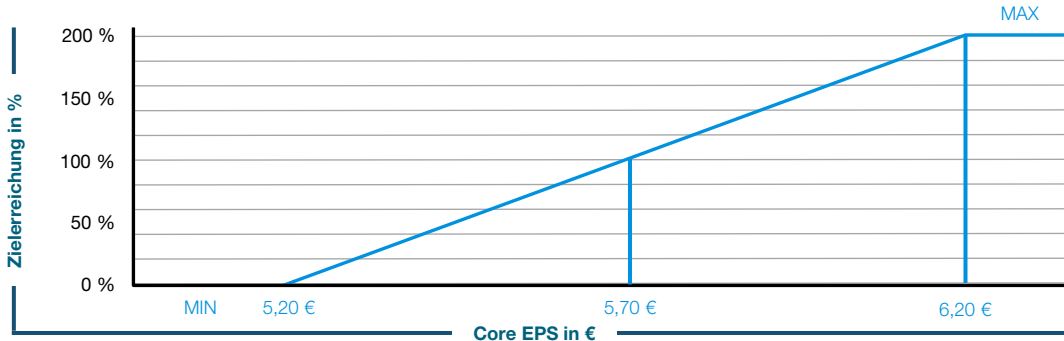
**Konzernkomponente I**

Die Konzernkomponente I ermittelt sich auf Basis des bereinigten Konzernergebnisses je Aktie („Core EPS“) auf Konzernebene. 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. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat einen Mindestwert, Zielwert sowie Maximalwert für das Core EPS („Eckwerte“). Der Zielwert basiert dabei auf der operativen Planung von Bayer für das jeweilige Geschäftsjahr, die vom Aufsichtsrat auf ihre Ambitioniertheit geprüft und ggf. angepasst wird. Am Ende eines Geschäftsjahres wird das tatsächlich erzielte Core EPS mit dem zuvor festgelegten Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Bei einem Erreichen des Zielwertes beträgt die Zielerreichung 100 %. Oberhalb oder unterhalb des Zielwertes folgt die Zielerreichung einer Zielfunktion innerhalb des Intervalls von 0 % bis 200 %.

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, Zielwert sowie Maximalwert für das Core EPS im Geschäftsjahr 2021:

C 2.2/2

**Auszahlungskurve des Core EPS**



Bezogen auf das Geschäftsjahr 2021 wurde für die Konzernkomponente I zu Beginn des Geschäftsjahres ein Core EPS-Ziel von 5,70 € zu Stichtagskursen (31. Dezember 2020) festgelegt (entspricht 6,20 € zu Durchschnittskursen 2020). Das tatsächliche Core EPS betrug 6,51 €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

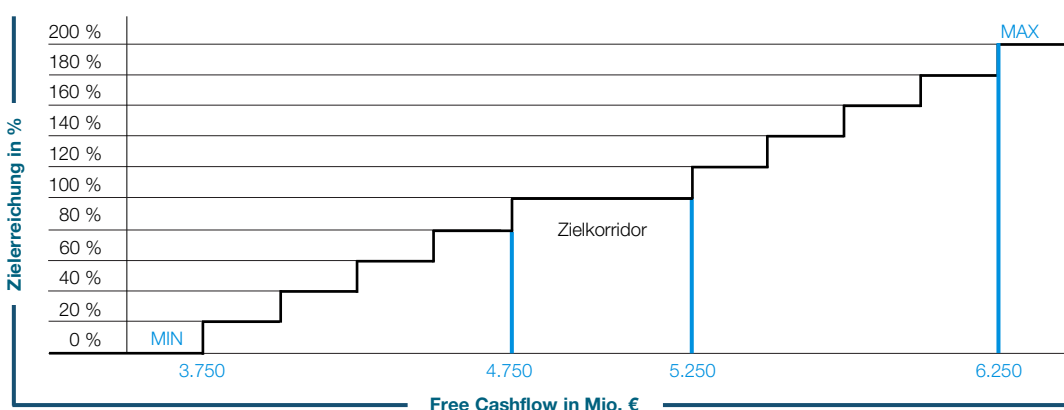
**Konzernkomponente II**

Die Konzernkomponente II bemisst sich am Free Cashflow auf Konzernebene. Mit dem Free Cashflow incentivieren wir eine Steigerung des Kapitalflusses, der zur Dividendenzahlung und Entschuldung sowie für Akquisitionen zur Verfügung steht, und sichern die Liquidität im Bayer-Konzern. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat einen Mindestwert, Zielkorridor, Maximalwert sowie weitere Eckwerte für den Free Cashflow. Der Zielkorridor basiert dabei auf der operativen Planung für das jeweilige Geschäftsjahr, wird ebenfalls vom Aufsichtsrat auf seine Ambitioniertheit geprüft und ggf. angepasst. Die Zahlungen im Zusammenhang mit den geschlossenen Vergleichsvereinbarungen in den Rechtskomplexen Glyphosat, Dicamba, PCB und Essure™ wurden dabei als wesentliche aperiodische außerordentliche Effekte nicht berücksichtigt und haben somit keinen Einfluss auf die Zielerreichung. Am Ende eines Geschäftsjahres wird der tatsächlich erzielte Free Cashflow mit dem zuvor festgelegten Zielkorridor für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Oberhalb oder unterhalb des Zielkorridors folgt die Zielerreichung der Zielfunktion innerhalb des Intervalls von 0 % bis 200 %.

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, Zielkorridor sowie den Maximalwert für den Free Cashflow im Geschäftsjahr 2021:

C 2.2/3

**Auszahlungskurve des Free Cashflow**



Bezogen auf das Geschäftsjahr 2021 wurde für die Konzernkomponente II zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielkorridor von 4,75 Mrd. € bis 5,25 Mrd. € festgelegt.

Gemäß dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem des Vorstands hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Free Cashflow um wesentliche ungeplante und aperiodische außerordentliche Effekte, die nicht oder nur anders in der Zielsetzung berücksichtigt werden konnten und als nicht Performance-relevant bewertet werden, anzupassen.

Der Free Cashflow in Höhe von 5.625 Mio. € ohne die Zahlungen der o. g. Vergleichsvereinbarungen entspricht einer Zielerreichung von 140 %.

### 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. Zu Beginn eines Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat für jede Division jeweils einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert für die bereinigte EBITDA-Marge sowie das wpb. Umsatzwachstum. Die Zielmatrix basiert dabei auf der operativen Planung der Divisionen für das jeweilige Geschäftsjahr. Diese wird vom Aufsichtsrat auf ihre Ambitioniertheit geprüft und ggf. angepasst. Am Ende eines Geschäftsjahres werden 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 %. Zu einer Zielerreichung oberhalb von 100 % kann es u. a. dann kommen, wenn ein Zielwert erreicht und der andere übererfüllt wird oder wenn beide Zielwerte übererfüllt werden.

C 2.2/4

### STI-Auszahlungsmatrizen der finanziellen Divisionsziele 2021

					EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen					
					Mindestwert	Zielwert	Maximalwert			
					CS	21,3 %	...	22,3 %	...	24,3 %
					PH	30,6 %	...	31,6 %	...	33,6 %
					CH	21,5 %	...	22,5 %	...	24,5 %
					CS					
					PH					
					CH					
Umsatz- wachstum (wpb.)	Mindestwert	-0,7 %	0,4 %	0,9 %	0 %	...	50 %	...	150 %	
	Zielwert	1,8 %	2,9 %	3,4 %	50 %	...	100 %	...	200 %	
	Maximalwert	6,8 %	7,9 %	8,4 %	150 %	...	200 %	...	200 %	
		...	...	...	...	...	...	...	...	...

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

Bezogen auf das Geschäftsjahr 2021 wurden für die Divisionen das folgende wpb. Umsatzwachstum und die EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen erreicht.

#### Crop Science

- wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: Ist-Wert 11,0 %<sup>2</sup>
- EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: Ist-Wert 23,2 %
- Damit lag die Zielerreichung bei 200,0 % (Maximalwert).

#### Pharmaceuticals

- wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: Ist-Wert 7,3 %<sup>2</sup>
- EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: Ist-Wert 31,5 %
- Damit lag die Zielerreichung bei 176,0 %.

#### Consumer Health

- wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: Ist-Wert 5,7 %<sup>2</sup>
- EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: Ist-Wert 22,5 %
- Damit lag die Zielerreichung bei 139,1 %.

Für Vorstände mit Funktionsverantwortung führt dies zu einer Zielerreichung von 183,1 %.

#### Performance-Faktor

Die Ziele, welche mit den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres individuell vereinbart wurden, werden bewertet, und darüber hinaus wird der persönliche Beitrag zur Erreichung der Teamziele für den Vorstand berücksichtigt. Die Erreichung der nichtfinanziellen Ziele, bspw. der Innovationsfortschritt, Sicherheits-, Compliance- sowie Nachhaltigkeitsziele fließen ebenfalls mit ein. Der Faktor, der für das einzelne Vorstandsmitglied multiplikativ auf die Erreichung der finanziellen Ziele angewandt wird, kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen.

Um gleichzeitig 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 2021 herangezogen. Über die Themenfelder gibt die nachstehende Tabelle einen Überblick. Für 2021 wurden die Teamziele erreicht und häufig sogar übertroffen.

<sup>2</sup> Das wpb. Umsatzwachstum wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien um -0,1 Prozentpunkte bei der Division Crop Science, -0,1 Prozentpunkte bei Pharmaceuticals und -0,8 Prozentpunkte bei Consumer Health angepasst.

**Teamziele 2021****Themenbereich**

Ausrichtung auf Wachstums-Märkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>// Consumer Health: Marktanteil stärker ausbauen als multinationale Wettbewerber; Wachstum in Nordamerika und EMEA beibehalten</li> <li>// Crop Science: Umsatz in Einklang mit der Marktentwicklung steigern; Sojageschäft stabilisieren und Kerngeschäfte verteidigen</li> <li>// Pharmaceuticals: Geschäftsperformance vor Exklusivitätsverlust maximieren; Produkte in späten Entwicklungsphasen auf den Markt bringen</li> </ul>
Innovation durch Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>// Consumer Health: Auf Basis der gestärkten Innovationspipeline weiteren Wert generieren</li> <li>// Crop Science: Wesentliche Innovationsprojekte vorantreiben; neue und bedeutende Wertquellen (Value Pools) entwickeln</li> <li>// Pharmaceuticals: Innovationsmodell wiederbeleben; Veränderungen in der Forschungs- und Entwicklungs-(F&amp;E)Führung managen</li> <li>// LEAPS: Bahnbrechende Innovationen durch LEAPS vorantreiben; neue Erkenntnisse und Technologien wirksam einsetzen</li> </ul>
Exzellenz in der Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>// Consumer Health: Exzellenz in der Umsetzung durch Fit to Win (FTW) 2.0 fortsetzen; globale digitale Agenda vorantreiben</li> <li>// Crop Science: Widerstandsfähigkeit und Agilität verbessern; Realisierung der Synergien aus der Integration vorantreiben</li> <li>// Pharmaceuticals: True North-Strategie umsetzen und erfolgreichen Wiedereinstieg in den Nordamerika-Markt schaffen</li> <li>// Funktionen (Enabling Functions): Wesentliche Projekte in Produktion und IT vorantreiben; Interaktion mit Investoren intensivieren; Glyphosat-Rechtskomplex lösen</li> </ul>
Engagement im Bereich Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>// Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in Divisionen und Funktionen (Enabling Functions) weiter vorantreiben</li> <li>// Schnellere Fortschritte im Hinblick auf Nachhaltigkeitsambitionen erzielen</li> <li>// Nachhaltigkeitsengagement und -kommunikation und interne sowie externe Reputation verbessern</li> </ul>
Inklusion und Diversität vorantreiben, Entwicklung unserer Belegschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>// Inklusion und Diversität verbessern und vollständig in den Bereich Talente und Entwicklung integrieren</li> <li>// Belegschaft weiterqualifizieren, um digitale Transformation zu ermöglichen</li> <li>// Mitarbeitererfahrung verbessern und Prozesse vereinfachen, um Entscheidungsfindung zu beschleunigen</li> </ul>

Gemäß Beschluss des Personalausschusses und des Aufsichtsrats erhalten alle Mitglieder des Vorstands darüber hinaus individuelle Ziele, die auf die jeweiligen Verantwortungsbereiche zugeschnitten sind und nach Ablauf des Geschäftsjahres auch individuell bewertet werden. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die individuellen Zielvereinbarungen 2021 sowie deren Zielerreichung.

C 2.2/6

**Individuelle Zielvereinbarungen und Zielerreichung 2021**

Vorstandsmitglied	Themenfelder für die individuellen Zielvereinbarungen	Zielerreichung Team- und individuelle Ziele
Werner Baumann	// Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie // Verteidigung im Glyphosat-Rechtsstreit // Umsetzung des Bayer 2022+ Programms // Effektive Aktionärsbetreuung	104 %
Liam Condon	// Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Divisionsstrategie // Umsetzen zentraler Innovationsprojekte // Entwickeln der digitalen Geschäftsprozesse // Steigerung von Geschäftswachstum und Umsatz	100 %
Sarena Lin (seit 1. Februar 2021)	// Weiterbildung der Mitarbeiter vor dem Hintergrund der digitalen Transformation // Fördern von Inklusion und Vielfalt und vollständige Integration in Talententwicklung // Aneignen von Kenntnissen zur Wahrnehmung der Rolle als Arbeitsdirektorin // Onboarding in den neu geschaffenen Vorstandsbereich Talent, Strategie und Business Consulting	95 %
Wolfgang Nickl	// Operationale Steuerung zur Erreichung der Finanzkennzahlen // Weitere Festlegung und Umsetzung des Projekts Bayer 2022+ // Vorantreiben der Digitalisierung // Verfolgung der Plattformphilosophie in den Funktionen (Enabling Functions)	104 %
Stefan Oelrich	// Weitere Umsetzung der Ziele der „True North Now“ Strategie // Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Divisionsstrategie // Markteinführung neuer Produkte // Voranbringen des Innovations- und Forschungsmodells	100 %
Heiko Schipper	// Stärkung des Portfolios // Weitere Umsetzung des „Fit to Win“ Programms // Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Divisionsstrategie // Beschleunigung der Digitalisierung	108 %

Die Zielerreichung der individuellen Ziele und Teamziele wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Personalausschuss und den Aufsichtsrat bewertet.

**Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)**

Die Auszahlung des STI erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt:

C 2.2/7

**Kurzfristige variable Vergütung 2021 auf einen Blick**

	Zielbetrag in € <sup>1</sup>	Konzern- komponente I	Konzern- komponente II	Divisions- komponente	Individueller Performance- Faktor <sup>2</sup>	Zielerreichung	
						Gesamt	Auszahlungsbetrag in €
Werner Baumann	1.775.000			183,1 %	1,04	181,3 %	3.218.075
Liam Condon	964.300			200,0 %	1,00	180,0 %	1.735.740
Sarena Lin (seit 1. Februar 2021)	825.000	200,0 %	140,0 %	183,1 %	0,95	165,6 %	1.366.200
Wolfgang Nickl	900.000			183,1 %	1,04	181,3 %	1.631.700
Stefan Oelrich	930.000			176,0 %	1,00	172,0 %	1.599.600
Heiko Schipper	900.000			139,1 %	1,08	172,5 %	1.552.500

<sup>1</sup> Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Sarena Lin wurde der STI-Zielbetrag lediglich bei ihr pro rata temporis gekürzt.

<sup>2</sup> Der individuelle Performance-Faktor von Liam Condon wurde gemäß der Vereinbarung innerhalb des Aufhebungsvertrags beschlossen.



## Langfristige aktienbasierte Barvergütung (LTI)

Mitglieder des Vorstands sind zur Teilnahme an den jährlichen Tranchen des langfristigen aktienbasierten Vergütungsprogramms Aspire berechtigt, soweit sie nach vorgegebenen Regelungen eine individuell festgelegte Anzahl an Bayer-Aktien als Eigeninvestment erwerben und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus halten.

### Bis 2019 jährlich aufgelegte Aspire-2.0-Tranchen

Für die bis 2019 jährlich aufgelegten Aspire-2.0-Tranchen ergeben sich grundsätzlich 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:

$$\text{LTI-Zielwert} = 150 \% \cdot \text{Grundvergütung} \cdot \text{STI-Auszahlungsfaktor vor Auflage der Tranche}$$

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):

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

Für den Vorstand wird mit dem relativen Abgleich zum EURO STOXX 50 eine zusätzliche Performancemessung berücksichtigt. 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.

Bei einem unterjährigen Eintritt in den Ruhestand oder einem unterjährigen Ausscheiden aus dem Vorstand wegen Nichtverlängerung des Vorstandsvertrags wird die für dieses Jahr zugeteilte Aspire-Tranche anteilmäßig gekürzt. Die Kürzung orientiert sich an der Dauer der aktiven Vorstandstätigkeit während dieses ersten Jahres der Laufzeit der Tranche. Für frühere Jahre zugeteilte Tranchen laufen in diesem Fall unverändert fort.

Für einen Überblick über die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2021 ausgelaufenen Aspire-2.0-Tranche 2018 sowie der im Geschäftsjahr 2020 ausgelaufenen Aspire-2.0-Tranche 2017, 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 2.2/8

### Aspire-Auszahlungsprozentsätze

	Tranche 2017	Tranche 2018
Startkurs Bayer-Aktie <sup>1</sup>	91,92 €	104,91 €
Endkurs Bayer-Aktie	47,99 €	46,37 €
<b>Entwicklung Bayer-Aktie</b>	<b>-47,79 %</b>	<b>-55,80 %</b>
Startkurs EURO STOXX 50	3.156,0	3.566,8
Endkurs EURO STOXX 50	3.520,5	4.207,8
<b>Entwicklung EURO STOXX 50</b>	<b>11,55 %</b>	<b>17,97 %</b>
<b>Dividendenäquivalent</b>	<b>11,02 €</b>	<b>10,36 €</b>
<b>Auszahlungsprozentsatz</b>	<b>38,09 %</b>	<b>31,97 %</b>

<sup>1</sup> Der Startkurs wurde aufgrund der durchgeführten Kapitalmaßnahme vom 6. Juni 2018 um den Faktor 0,98409496 modifiziert.

Ausführlichere Informationen zum Eigeninvestment in Bayer-Aktien sind dem Kapitel „Share Ownership Guidelines“ zu entnehmen.

Ausführlichere Informationen zur Auszahlung der Tranche 2018 sind der Tabellenübersicht mit den laufenden LTI-Tranchen zu entnehmen.

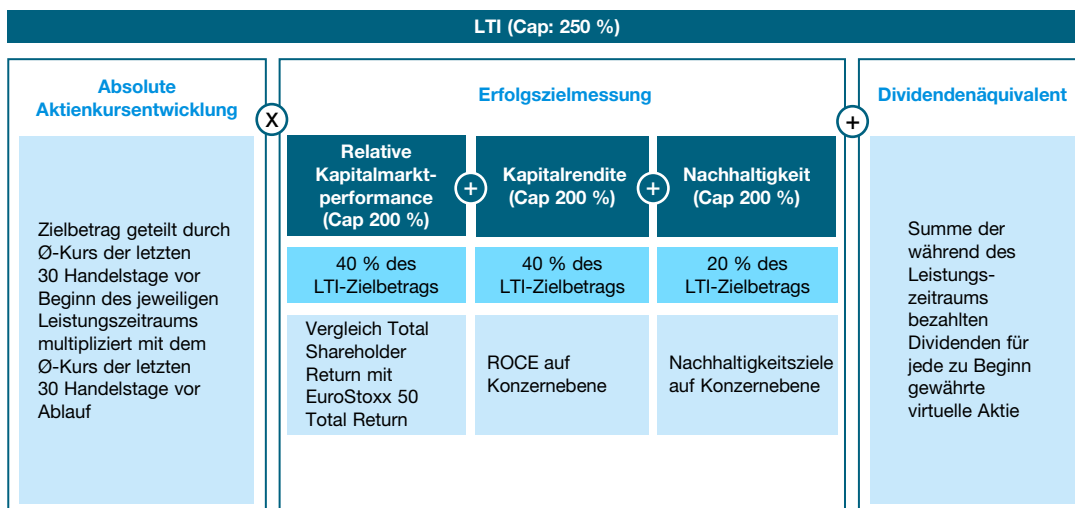
**Ab 2020 jährlich aufgelegte Aspire-3.0-Tranchen**

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 von 150 % multipliziert (für alle ab 2022 zugeteilten LTI-Tranchen 160 %). Dadurch ergibt sich der LTI-Zielbetrag. Dieser wird durch das arithmetische Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums dividiert.

Die finale Auszahlung hängt seit der Tranche 2021 von der Zielerreichung der Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktperformance“ und „Kapitalrendite“ zu jeweils 40 % sowie dem Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ zu 20 % ab. Die Zielerreichungen der drei Leistungskriterien können je nach Unternehmenserfolg einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen. Der Auszahlungsbetrag bestimmt sich, indem die bedingt 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 Zeitraum bezahlten Dividenden für jede bedingt zugeteilte virtuelle Aktie bemisst. Die Auszahlung des LTI ist insgesamt auf 250 % des Zielbetrags beschränkt. Die Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI) sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 2.2/9

**Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)**



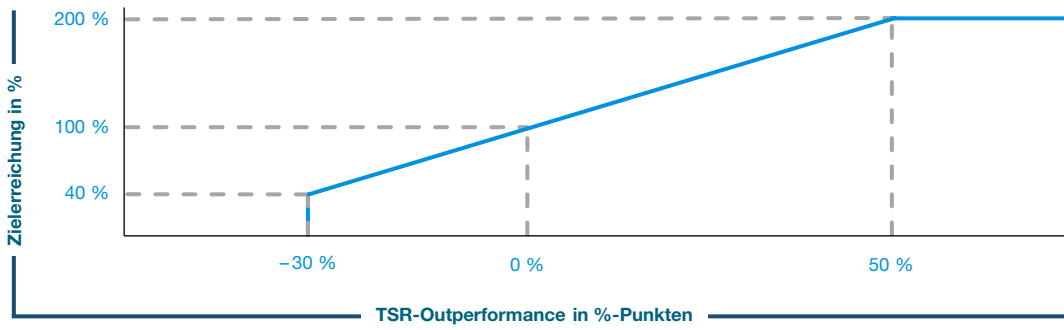
**Relative Kapitalmarktperformance**

Die relative Kapitalmarktperformance bemisst sich anhand der Differenz der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) von Bayer und einem Vergleichsindex (dem EURO STOXX 50 Total Return). 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. Bayer will eine attraktive Kapitalanlage für seine Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren. 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. Dies reduziert den Effekt von zufälligen, nicht nachhaltigen Kursentwicklungen. 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 Auszahlungskurve für das relative TSR-Ziel ist in der folgenden Grafik dargestellt.

C 2.2/10

**Auszahlungskurve des relativen TSR**



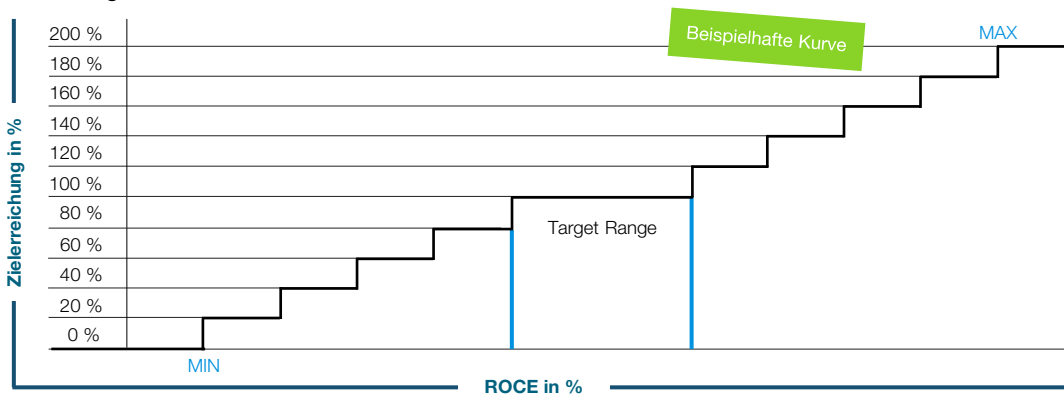
**Kapitalrendite**

Die Kapitalrendite ermittelt sich auf Basis des Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzernebene. Der ROCE wird als strategischer Indikator verwendet. Der jährliche Vergleich des ROCE mit den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten zeigt die Wertgenerierung des Unternehmens an. Der ROCE ist ein wesentlicher 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 Behebungszeitpunkt 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 %.

Die Auszahlungskurve für den ROCE ist in der folgenden Abbildung beispielhaft dargestellt. Die konkrete Auszahlungskurve, die Zielerreichung und – sofern zutreffend – eine Erläuterung und Begründung durch den Aufsichtsrat vorgenommener Anpassungen am ROCE werden nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums im entsprechenden Vergütungsbericht veröffentlicht.

C 2.2/11

**Auszahlungskurve des ROCE**



## Nachhaltigkeit

Der Aufsichtsrat hat erstmals für die LTI-Tranche 2021 konkrete Nachhaltigkeitsziele für den vierjährigen Leistungszeitraum bestimmt. Dabei können Nachhaltigkeitsziele sowohl auf Divisions- als auch auf Konzernebene berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat hat bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele darauf geachtet, dass diese messbar und transparent sind, und sich dabei an den Zielen aus der Bayer-Nachhaltigkeitsstrategie orientiert. 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 %:

Seit 2021 werden Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt. Dabei liegt der Fokus auf der Unterstützung von Menschen in LMIC sowie der Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen.

C 2.2/12

### Nichtfinanzielle Konzernziele bis 2030

Kennzahl <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup> , deren alltägliche Gesundheitsversorgung durch Interventionen von Bayer unterstützt wird	100 Millionen
Scope-1-und-2 <sup>3</sup> -Treibhausgas-Emissionen	Reduktion um 42 % <sup>4, 6</sup>
Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter <sup>7</sup> Kategorien	Reduktion um 12,3 % <sup>5, 6</sup>
Kompensation verbleibender Scope-1-und-2-Treibhausgas-Emissionen	100 %

<sup>1</sup> Eine detailliertere Beschreibung der Berechnungsmethoden ist auf unserer Website unter [www.bayer.com/de/nachhaltigkeit](http://www.bayer.com/de/nachhaltigkeit) zu finden.

<sup>2</sup> Ökonomisch oder medizinisch

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

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

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

<sup>6</sup> Bis Ende 2029

<sup>7</sup> 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, die Zielerreichung und – sofern zutreffend – eine Erläuterung und Begründung durch den Aufsichtsrat vorgenommener Anpassungen an den Nachhaltigkeitszielwerten wird nach Ablauf des Leistungszeitraums im entsprechenden Vergütungsbericht berichtet. Die Zielerreichung wird dabei vom Aufsichtsrat festgestellt und von einem Wirtschaftsprüfer geprüft.

### Laufende Tranchen der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

Die Auszahlungen des Aspire 2.0 sowie 3.0 erfolgen zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 laufenden Tranchen der amtierenden Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

Der Leistungszeitraum der Tranche 2018 des Aspire 2.0 endete zum 31. Dezember 2021.

C 2.2/13

### LTI-Tranchen der zum 31.12.2021 amtierenden Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in T €	Startkurs Bayer- Aktie in €	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien <sup>2</sup>	Ziel- erreichung der Per- formance- Kompo- nente <sup>3</sup>	Endkurs Bayer- Aktie in €	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag <sup>4</sup> in T €
<b>Aspire-2.0- Tranche 2018<sup>1</sup></b> (01.01.2018– 31.12.2021)	Werner Baumann	2.039		19.439					652
	Liam Condon	793		7.556					253
	Wolfgang Nickl	1.056	104,91	10.067	-50 %	46,37	10,36	31,97 %	338
	Stefan Oelrich	973		9.274					311
	Heiko Schipper	1.104		10.525					353
<b>Aspire-2.0- Tranche 2019</b> (01.01.2019– 31.12.2022)	Werner Baumann	2.804		44.454					
	Liam Condon	1.841		29.187					
	Wolfgang Nickl	1.319	63,08	20.912					
	Stefan Oelrich	1.226		19.431					
<b>Aspire-3.0- Tranche 2020</b> (01.01.2020– 31.12.2023)	Werner Baumann	2.502		35.773					
	Liam Condon	1.441		20.597					
	Wolfgang Nickl	1.194	69,95	17.069					
	Stefan Oelrich	1.274		18.206					
<b>Aspire-3.0- Tranche 2021</b> (01.01.2021– 31.12.2024)	Werner Baumann	2.513		52.352					
	Liam Condon	1.446		30.141					
	Sarena Lin	1.174	47,99	24.460					
	Wolfgang Nickl	1.199		24.980					
	Stefan Oelrich	1.279		26.643					
	Heiko Schipper	1.199		24.980					

<sup>1</sup> Der Startkurs wurde aufgrund der durchgeführten Kapitalmaßnahme vom 6. Juni 2018 um den Faktor 0,98409496 modifiziert.

<sup>2</sup> Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich indem der LTI-Zielwert durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche dividiert wird.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Dargestellt ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag. Bedingt durch systemtechnische Rundungsdifferenzen kann der aus den dargestellten Parametern rechnerisch resultierende Auszahlungsbetrag davon abweichen.

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 2.2/14

### LTI-Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

	Zielbetrag in T €	Startkurs Bayer- Aktie in €	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien <sup>2</sup>	Ziel- erreichung der Per- formance- Kompo- nente <sup>3</sup>	Endkurs Bayer- Aktie in €	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag <sup>4</sup> in T €
<b>Aspire-2.0- Tranche 2018<sup>1</sup></b> (01.01.2018– 31.12.2021)	Johannes Dietsch	432	4.118					138
	Dr. Hartmut Klusik	864	8.237					276
	Kemal Malik	923	8.795	-50 %	46,37	10,36	31,97 %	295
	Erica Mann	578	5.513					185
	Dieter Weinand	1.031	9.830					330
<b>Aspire-2.0- Tranche 2019</b> (01.01.2019– 31.12.2022)	Dr. Hartmut Klusik	1.240	19.658					
	Kemal Malik	1.253	19.867					
<b>Aspire-3.0- Tranche 2020</b> (01.01.2020– 31.12.2023)	Kemal Malik	1.190	69,95	17.008				
<b>Aspire-3.0- Tranche 2021</b> (01.01.2021– 31.12.2024)	Kemal Malik	1.285	47,99	26.775				

<sup>1</sup> Der Startkurs wurde aufgrund der durchgeführten Kapitalmaßnahme vom 6. Juni 2018 um den Faktor 0,98409496 modifiziert.

<sup>2</sup> Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich indem der LTI-Zielwert durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche dividiert wird.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Dargestellt ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag. Bedingt durch systemtechnische Rundungsdifferenzen kann der aus den dargestellten Parametern rechnerisch resultierende Auszahlungsbetrag davon abweichen.

### Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt

Auf eine betriebliche Altersversorgung wird für Neueintritte ab dem 1. Januar 2020 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein sogenanntes Versorgungsentgelt als pauschalen 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.

Die Einführung eines Versorgungsentgelts steht im Einklang mit einer höheren Transparenz und Vereinfachung des Vergütungssystems.

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. Diese wird zeitanteilig gekürzt, soweit die Dienstzeit unter bestimmten Bedingungen vor Vollendung des 60. Lebensjahres endet.
- 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 in Deutschland.

Im laufenden Jahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 3.800 T € (Vorjahr: 3.375 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 2.2/15

### Pensionszusagen nach IFRS

In T €	Aufwand <sup>1</sup>		Anwartschaftsbarwert der Versorgungszusagen zum 31.12.	
	2020	2021	2020	2021
Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder				
<b>Beitragsbezogene Versorgungszusage</b>				
Werner Baumann (Vorsitzender)	1.895	2.088	25.019	26.654
Liam Condon	702	784	7.188	7.648
Wolfgang Nickl	257	325	877	1.144
Stefan Oelrich	271	344	753	1.042
Heiko Schipper	250	259	6.086	7.243

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

## 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 zurückzubezahlen, soweit 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 pflichtwidrigen Verhalten von Vorstandsmitgliedern auf gesetzlicher Grundlage die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen bzw. einem Rückgriff.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass gesehen, eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

## 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 2.2/16

### Status der Share Ownership Guidelines

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Status
Werner Baumann	200 %	31.03.21 <sup>1</sup>	Erfüllt
Liam Condon	100 %	31.03.21 <sup>1</sup>	Erfüllt
Sarena Lin	100 %	31.01.25	In Aufbauphase
Wolfgang Nickl	100 %	25.04.22	Erfüllt
Stefan Oelrich	100 %	31.10.22	Erfüllt
Heiko Schipper	100 %	28.02.22	Erfüllt

<sup>1</sup> Im Zusammenhang mit einer Erhöhung der Ziele für die Share Ownership Guidelines im Jahr 2020 wurden die Enddaten der Aufbauphasen neu festgesetzt.

## 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. 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 12 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 seines Vorstandsvertrags. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn die Beendigung aus einem durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund (§ 626 BGB) erfolgt.

Auch im Falle eines Kontrollwechsels würde eine Abfindung unterhalb des vom DCGK empfohlenen Abfindungs-Cap liegen (Wert von zwei Jahresvergütungen, jedoch beschränkt auf die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags).

### 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).

### Mandatsbezüge

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.

### Leistungen Dritter

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

## 2.3 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung

### Zielvergütung (freiwillige Angabe)

In den folgenden Tabellen werden die individuellen Zielbeträge ergänzt um Minimal- und Maximalbeträge für die im Jahr 2021 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt, einschließlich der Aufwände für Nebenleistungen und Versorgungszusagen, sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

C 2.3/1

#### Zielvergütung (Teil I)

	Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder									
	Werner Baumann (Vorsitzender)					Liam Condon (Crop Science)				
	Eintritt 1.1.2010					Eintritt 1.1.2016				
	2021 in T €	2021 in %	Min. 2021 in T €	Max. <sup>1</sup> 2021 in T €	2020 in T €	2021 in T €	2021 in %	Min. 2021 in T €	Max. <sup>1</sup> 2021 in T €	2020 in T €
Grundvergütung	1.733	21,1	1.733	1.733	1.668	964	22,7	964	964	961
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	99	1,2	99	99	59	95	2,2	95	95	47
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Kurzfristige variable Barvergütung</b>										
STI 2020	–	–	–	–	1.668	–	–	–	–	961
STI 2021	1.775	21,6	0	3.550	–	964	22,7	0	1.929	–
<b>Langfristige aktienbasierte Barvergütung</b>										
Aspire-3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	–	–	2.502	–	–	–	–	1.441
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	2.513	30,6	0	6.281	–	1.446	34,0	0	3.616	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	2.088	25,5	2.088	2.088	1.895	784	18,4	784	784	702
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>8.208</b>	<b>100,0</b>	<b>3.920</b>	<b>13.751</b>	<b>7.792</b>	<b>4.253</b>	<b>100,0</b>	<b>1.843</b>	<b>7.388</b>	<b>4.112</b>

C 2.3/2

#### Zielvergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder									
	Sarena Lin <sup>2</sup> (Arbeitsdirektorin)					Wolfgang Nickl (Finanzen)				
	Eintritt 1.2.2021					Eintritt 26.4.2018				
	2021 in T €	2021 in %	Min. 2021 in T €	Max. <sup>1</sup> 2021 in T €	2020 in T. €	2021 in T €	2021 in %	Min. 2021 in T €	Max. <sup>1</sup> 2021 in T €	2020 in T €
Grundvergütung	758	17,5	758	758	–	824	23,9	824	824	796
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	1.282	29,5	1.198	1.623	–	202	5,9	202	202	91
Versorgungsentgelt	303	7,0	303	303	–	–	–	–	–	–
<b>Kurzfristige variable Barvergütung</b>										
STI 2020	–	–	–	–	–	–	–	–	–	796
STI 2021	825	19,0	0	1.650	–	900	26,1	0	1.800	–
<b>Langfristige aktienbasierte Vergütung</b>										
Aspire-3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1.194
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	1.174	27,0	0	2.935	–	1.199	34,8	0	2.998	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	–	–	325	9,3	325	325	257
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>4.342</b>	<b>100,0</b>	<b>2.259</b>	<b>7.269</b>	<b>–</b>	<b>3.450</b>	<b>100,0</b>	<b>1.351</b>	<b>6.149</b>	<b>3.134</b>

**Zielvergütung (Teil III)**

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder

	Stefan Oelrich <sup>3</sup> (Pharmaceuticals)				Heiko Schipper <sup>4</sup> (Consumer Health)					
	Eintritt 1.11.2018				Eintritt 1.3.2018					
	2021 in T €	2021 in %	Min. 2021 in T €	Max. <sup>1</sup> 2021 in T €	2020 in T €	2021 in T €	2021 in %	Min. 2021 in T €	Max. <sup>1</sup> 2021 in T €	2020 in T €
Grundvergütung	872	20,3	872	872	849	824	22,7	824	824	796
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	861	20,1	861	861	860	443	12,2	443	443	594
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Kurzfristige variable Barvergütung</b>										
STI 2020	-	-	-	-	849	-	-	-	-	796
STI 2021	930	21,7	0	1.860	-	900	24,8	0	1.800	-
<b>Langfristige aktienbasierte Vergütung</b>										
Aspire-3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	-	-	-	-	1.274	-	-	-	-	1.194
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	1.279	29,8	0	3.196	-	1.199	33,1	0	2.997	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	344	8,1	344	344	271	259	7,2	259	259	250
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>4.286</b>	<b>100,0</b>	<b>2.077</b>	<b>7.133</b>	<b>4.103</b>	<b>3.625</b>	<b>100,0</b>	<b>1.526</b>	<b>6.323</b>	<b>3.630</b>

<sup>1</sup> In der Summe der maximalen Beträge sind die Gesamt-Caps noch nicht berücksichtigt (siehe C 2.1/3).<sup>2</sup> Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen von Sarena Lin enthalten neben Buyout-Beträgen für beim früheren Arbeitgeber verfallene Bonusansprüche Erstattungen für Hausverkaufskosten in den USA, jeweils bis zu einem bestimmten Höchstbetrag.<sup>3</sup> In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Stefan Oelrich ist eine Entschädigung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 808 T € (Vorjahr: 808 T €) enthalten. Die Entschädigung beträgt insgesamt 2.424 T € und wurde über drei Jahre zeitanteilig gewährt.<sup>4</sup> In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heiko Schipper ist eine Entschädigung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 431 T € (Vorjahr: 530 T €) enthalten. Die Entschädigung beträgt maximal 1.950 T €. Hiervon wurden ein Viertel zum Eintrittszeitpunkt in den Vorstand gewährt. Die übrigen drei Viertel wurden zeitanteilig über drei Jahre gewährt.**Gewährte und geschuldete Vergütung**

In den folgenden Tabellen werden die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen dargestellt. Die Tabellen umfassen alle festen (Grundvergütung, Sachbezüge und sonstige Leistungen, Versorgungszusagen/Versorgungsentgelt) und variablen Vergütungsbestandteile (kurzfristige variable Barvergütung und langfristige variable Barvergütung) 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 (Aspire 2.0 bzw. Aspire 3.0) verdeutlicht:

- In der Spalte der gewährten und geschuldeten Vergütung werden die Auszahlungsbeträge des STI 2021 sowie der Aspire-2.0-Tranche 2018 dem Geschäftsjahr 2021 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 die der Vergütung zugrunde liegende einjährige bzw. vierjährige Tätigkeit durch das jeweilige Vorstandsmitglied vollständig erfolgt ist. Dass die tatsächliche Zahlung erst im Folgejahr geleistet wird, wird vernachlässigt, um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistungserbringung durch den Vorstand periodengerecht darstellen zu können.

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

C 2.3/4

**Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)**

	Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Werner Baumann (Vorsitzender) Eintritt 1.1.2010			Liam Condon (Crop Science) Eintritt 1.1.2016		
	2021 in T €	2021 in %	2020 in T €	2021 in T €	2021 in %	2020 in T €
Grundvergütung	1.733	30,4	1.668	964	11,7	961
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	99	1,7	59	95	1,2	47
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–
<b>Kurzfristige variable Barvergütung</b>						
STI 2020	–	–	906	–	–	458
STI 2021	3.218	56,4	–	1.736	21,0	–
<b>Langfristige aktienbasierte Barvergütung</b>						
Aspire-2.0 2017 (1.1.2017–31.12.2020)	–	–	1.345	–	–	638
Aspire-2.0 2018 (1.1.2018–31.12.2021)	652	11,4	–	253	3,1	–
Sonstiges <sup>1</sup>	–	–	–	5.201	63,1	–
<b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b>	<b>5.702</b>	<b>100,0</b>	<b>3.978</b>	<b>8.249</b>	<b>100,0</b>	<b>2.104</b>
Dienstzeitaufwand nach IFRS	2.088		1.895	784		702
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>7.790</b>		<b>5.873</b>	<b>9.033</b>		<b>2.806</b>

C 2.3/5

**Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)**

	Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Sarena Lin <sup>2</sup> (Arbeitsdirektorin) 1.2.2021			Wolfgang Nickl (Finanzen) 26.4.2018		
	2021 in T €	2021 in %	2020 in T €	2021 in T €	2021 in %	2020 in T €
Grundvergütung	758	20,4	–	824	27,5	796
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	1.282	34,6	–	202	6,7	91
Versorgungsentgelt	303	8,2	–	–	–	–
<b>Kurzfristige variable Barvergütung</b>						
STI 2020	–	–	–	–	–	428
STI 2021	1.366	36,8	–	1.632	54,5	–
<b>Langfristige aktienbasierte Barvergütung</b>						
Aspire-2.0 2017 (1.1.2017–31.12.2020)	–	–	–	–	–	–
Aspire-2.0 2018 (1.1.2018–31.12.2021)	–	–	–	338	11,3	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b>	<b>3.709</b>	<b>100,0</b>	<b>–</b>	<b>2.996</b>	<b>100,0</b>	<b>1.315</b>
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–		–	325		257
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>3.709</b>		<b>–</b>	<b>3.321</b>		<b>1.572</b>

C 2.3/6

**Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil III)**

	Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Stefan Oelrich <sup>3</sup> (Pharmaceuticals) 1.11.2018			Heiko Schipper <sup>4</sup> (Consumer Health) 1.3.2018		
	2021 in T €	2021 in %	2020 in T €	2021 in T €	2021 in %	2020 in T €
Grundvergütung	872	23,9	849	824	26,0	796
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	861	23,6	860	443	14,0	594
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–
<b>Kurzfristige variable Barvergütung</b>						
STI 2020	–	–	420	–	–	751
STI 2021	1.600	43,9	–	1.553	48,9	–
<b>Langfristige aktienbasierte Barvergütung</b>						
Aspire-2.0 2017 (1.1.2017–31.12.2020)	–	–	–	–	–	–
Aspire-2.0 2018 (1.1.2018–31.12.2021)	311	8,5	–	353	11,1	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b>	<b>3.644</b>	<b>100,0</b>	<b>2.129</b>	<b>3.173</b>	<b>100,0</b>	<b>2.141</b>
Dienstzeitaufwand nach IFRS	344		271	259		250
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>3.988</b>		<b>2.400</b>	<b>3.432</b>		<b>2.391</b>

<sup>1</sup> Anlässlich des Ausscheidens von Liam Condon und der abgeschlossenen Zusatzvereinbarung, wurde die Aspire-Vergütung 2019 bis 2021 zum 31. Dezember 2021 vollständig erdient und somit in 2021 gewährt. Zusätzlich wurde Liam Condon bei seinem Ausscheiden aus dem Bayer-Vorstand ein Anspruch auf eine Karenzentschädigung mit monatlicher Auszahlung über zwei Jahre von insgesamt maximal 1.929 T € gewährt. Auf die Karenzentschädigung wird gegebenenfalls eine Vergütung, die Liam Condon während der zwei Jahre nach seinem Ausscheiden aus dem Bayer-Vorstand bezieht, gemäß § 74c HGB angerechnet.

<sup>2</sup> Die Sachbezüge und sonstigen Leistungen von Sarena Lin enthalten neben Buyout-Beträgen für beim früheren Arbeitgeber verfallene Bonusansprüche Erstattungen für Hausverkaufskosten in den USA, jeweils bis zu einem bestimmten Höchstbetrag.

<sup>3</sup> In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Stefan Oelrich ist eine Entschädigungszahlung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 808 T € (Vorjahr: 808 T €) enthalten.

<sup>4</sup> In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heiko Schipper ist eine Entschädigungszahlung für beim früheren Arbeitgeber zugesagte und durch den Wechsel zu Bayer verfallene variable Vergütungsbestandteile in Höhe von 431 T € (Vorjahr: 530 T €) enthalten.

C 2.3/7

**Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil I)**

	Dr. Hartmut Klusik Austritt 31.12.2019		Kemal Malik Austritt 31.12.2019	
	2021 in T €	2021 in %	2021 in T €	2021 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung <sup>1</sup>	–364	124,7	–363	100,0
Ruhegeldzahlungen	72	–24,7	–	–
Sonstiges	–	–	–	–
<b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b>	<b>–292</b>	<b>100,0</b>	<b>–363</b>	<b>100,0</b>

C 2.3/8

**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	
	2021 in T €	2021 in %	2021 in T €	2021 in %	2021 in T €	2021 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung <sup>1</sup>	–345	100,0	–282	100,0	–450	100,0
Ruhegeldzahlungen	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b>	<b>–345</b>	<b>100,0</b>	<b>–282</b>	<b>100,0</b>	<b>–450</b>	<b>100,0</b>

**Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil III)**

	Dr. Marijn Dekkers Austritt 30.4.2016		Prof. Dr. Wolfgang Plischke Austritt 29.4.2014		Dr. Richard Pott Austritt 31.5.2013	
	2021 in T €	2021 in %	2021 in T €	2021 in %	2021 in T €	2021 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung <sup>1</sup>	–	–	–	–	–	–
Ruhegeldzahlungen	650	100,0	439	100,0	612	100,0
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	650	100,0	439	100,0	612	100,0

<sup>1</sup> 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.

**2.4 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. Entsprechend bestimmt sich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für die Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 27. April 2021 nach den bis zum Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2021 geltenden Satzungsbestimmungen sowie für die Zeit vom 28. April 2021 bis zum 31. Dezember 2021 nach den durch die ordentliche Hauptversammlung am 27. April 2021 beschlossenen Satzungsbestimmungen.

**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.

**Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung**

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

C 2.4/1

**Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung**

Bis zum 27. April 2021	Vergütungselement	Ab dem 28. April 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 396.000 €</li> <li>• Stellvertretender Vorsitz: 264.000 €</li> <li>• Ordentliches Mitglied: 132.000 €</li> </ul>	Feste Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 480.000 €</li> <li>• Stellvertretender Vorsitz: 320.000 €</li> <li>• Ordentliches Mitglied: 160.000 €</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufsichtsratsvorsitzende sowie stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhalten keine zusätzliche Vergütung von Mitgliedschaften bzw. Vorsitzen in Ausschüssen.</li> <li>• Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt (maßgeblich ist jeweils die höchstdotierte Funktion).</li> </ul>	Ausschussvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufsichtsratsvorsitzende sowie stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhalten keine zusätzliche Vergütung von Mitgliedschaften bzw. Vorsitzen in Ausschüssen.</li> <li>• Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt (maßgeblich ist jeweils die höchstdotierte Funktion).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 132.000 €</li> <li>• Mitglied: 66.000 €</li> </ul>	Prüfungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 120.000 €</li> <li>• Mitglied: 60.000 €</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 66.000 €</li> <li>• Mitglied: 33.000 €</li> </ul>	Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 40.000 €</li> <li>• Mitglied: 20.000 €</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: —</li> <li>• Mitglied: —</li> </ul>	Nominierungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 40.000 €</li> <li>• Mitglied: 20.000 €</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 66.000 €</li> <li>• Mitglied: 33.000 €</li> </ul>	Andere Ausschüsse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsitz: 60.000 €</li> <li>• Mitglied: 30.000 €</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.000 € (für jede persönliche Teilnahme)<sup>1</sup></li> </ul>	Sitzungsgeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.500 € (für jede persönliche, telefonische oder virtuelle Teilnahme)<sup>1</sup></li> </ul>

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

Die Aufsichtsratsmitglieder haben gegenüber dem Aufsichtsrat im Rahmen einer Selbstverpflichtung erklärt, dass sie in den ersten fünf Jahren der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat für jeweils 25 % der gewährten festen Vergütung einschließlich der Vergütung für Ausschusstätigkeit (vor Abzug von Steuern) Bayer-Aktien kaufen und jeweils während der Dauer ihrer Mitgliedschaft halten werden. Dies gilt nicht, wenn die Mitglieder des Aufsichtsrats aufgrund dienst- oder arbeitsvertraglicher Verpflichtungen an diesem Aktienerwerb gehindert sind oder wenn sie ihre feste Vergütung zu mindestens 85 % nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung oder aufgrund einer dienst- oder arbeitsvertraglichen Verpflichtung an den Arbeitgeber abführen. Wird in diesen Fällen ein geringerer Teil als 85 % der festen Vergütung abgeführt, bezieht sich die Selbstverpflichtung auf den nicht abgeführten Teil. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Investition in Bayer-Aktien und zum Halten dieser Aktien wollen die Aufsichtsratsmitglieder ein weiteres Element für die Ausrichtung ihres Interesses auf einen langfristigen Unternehmenserfolg schaffen.

Die folgenden Tabellen fassen die Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung des Aufsichtsrats sowie die jeweiligen relativen Anteile der Komponenten an der Gesamtvergütung zusammen. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

C 2.4/2

## Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Festvergütung			Ausschussvergütung		
	2021	2020		2021	2020	
Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €
Dr. Paul Achleitner	151	63,7	132	75	31,6	66
Dr. Simone Bagel-Trah	151	86,8	132	14	8,0	–
Horst Baier <sup>1</sup>	151	46,9	89	154	47,8	112
Dr. Norbert W. Bischofberger	151	78,6	132	30	15,6	33
André van Broich	151	61,1	132	82	33,2	66
Ertharin Cousin	151	83,0	132	20	11,0	–
Dr. Thomas Elsner	151	58,1	132	92	35,4	99
Colleen A. Goggins	151	72,6	132	45	21,6	33
Robert Gundlach	151	78,6	132	30	15,6	2
Heike Hausfeld	151	79,1	132	31	16,2	33
Reiner Hoffmann	151	94,4	132	–	0,0	–
Dr. Fei-Fei Li <sup>2</sup>	109	93,2	–	–	0,0	–
Frank Löllgen	151	61,4	132	83	33,7	66
Petra Reinbold-Knape	151	68,6	132	55	25,0	66
Andrea Sacher <sup>3</sup>	151	94,4	41	–	0,0	–
Michael Schmidt-Kießling	151	94,4	132	–	0,0	–
Alberto Weisser <sup>4</sup>	109	66,5	–	41	25,0	–
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	151	70,9	132	51	23,9	33
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender) <sup>5</sup>	453	95,8	311	–	0,0	54
Oliver Zühlke (stellvertretender Vorsitzender)	302	94,7	264	–	0,0	–
<b>In den Jahren 2020/2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>						
Johanna W. (Hanneke) Faber <sup>6</sup>	42	100,0	132	–	0,0	–
Prof. Dr. Wolfgang Plischke <sup>7</sup>	42	49,4	132	43	50,6	132
Sabine Schaab <sup>8</sup>	–	–	78	–	–	20
Werner Wenning <sup>9</sup>	–	–	129	–	–	–



**Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)**

	Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020
<b>Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>	in T €	in %	in T €	in T €
Dr. Paul Achleitner	11	4,6	1	237
Dr. Simone Bagel-Trah	9	5,2	1	174
Horst Baier <sup>1</sup>	17	5,3	–	322
Dr. Norbert W. Bischofberger	11	5,7	1	192
André van Broich	14	5,7	2	247
Ertharin Cousin	11	6,0	1	182
Dr. Thomas Elsner	17	6,5	2	260
Colleen A. Goggins	12	5,8	–	208
Robert Gundlach	11	5,7	1	192
Heike Hausfeld	9	4,7	2	191
Reiner Hoffmann	9	5,6	1	160
Dr. Fei-Fei Li <sup>2</sup>	8	6,8	–	117
Frank Löllgen	12	4,9	2	246
Petra Reinbold-Knape	14	6,4	1	220
Andrea Sacher <sup>3</sup>	9	5,6	–	160
Michael Schmidt-Kießling	9	5,6	1	160
Alberto Weisser <sup>4</sup>	14	8,5	–	164
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	11	5,2	1	213
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender) <sup>5</sup>	20	4,2	2	473
Oliver Zühlke (stellvertretender Vorsitzender)	17	5,3	2	319
<b>In den Jahren 2020/2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Johanna W. (Hanneke) Faber <sup>6</sup>	–	0,0	1	42
Prof. Dr. Wolfgang Plischke <sup>7</sup>	–	0,0	2	85
Sabine Schaab <sup>8</sup>	–	–	1	–
Werner Wenning <sup>9</sup>	–	–	2	–

<sup>1</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 28. April 2020<sup>2</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 27. April 2021<sup>3</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 8. September 2020<sup>4</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 27. April 2021<sup>5</sup> Vorsitzender des Aufsichtsrats ab 28. April 2020<sup>6</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 27. April 2021<sup>7</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 27. April 2021<sup>8</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 4. August 2020<sup>9</sup> Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 28. April 2020

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

## 2.5 Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer 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 2021 gewährte und geschuldete Vergütungen erhalten haben.

Die im Nachfolgenden ausgewiesene Vergütung der Arbeitnehmer 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 Mitarbeiter der Bayer Business Services (BBS) GmbH, Leverkusen, sind seit Januar 2020 in der Bayer AG, Leverkusen, berücksichtigt.

Die Ertragskennziffern sind durch die Akquisition von Monsanto (2018) sowie die Desinvestitionen von Covestro (2017), von diversen Crop-Science-Geschäften an BASF (2018), dem Geschäft mit verschreibungspflichtigen Dermatologieprodukten von Consumer Health (2018 und 2019), von den Marken Dr. Scholl's™ (2019) und Coppertone™ (2019) und von unserem Anteil an der Currenta (2019) sowie Animal Health (2020) beeinflusst. Dabei wirkten sich insbesondere auch der Ausweis von Covestro (2017), von Currenta (2019) und von Animal Health (2019) als nicht fortgeführtes Geschäft aus. Das bereinigte Ergebnis je Aktie war darüber hinaus durch die im Jahr 2018 erhöhte Aktienanzahl beeinflusst.

C 2.5/1

### Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2017	Δ in %	2018	Δ in %	2019	Δ in %	2020	Δ in %	2021
<b>Zum 31.12.2021 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
Werner Baumann (Vorsitzender) <sup>1</sup>	2.972	9,4	3.250	13,4	3.687	7,9	3.978	43,3	5.702
Liam Condon <sup>2</sup>	1.412	36,0	1.921	31,3	2.523	-16,6	2.104	292,1	8.249
Sarena Lin	–	–	–	–	–	–	–	–	3.709
Wolfgang Nickl	–	–	1.135	51,0	1.714	-23,3	1.315	127,8	2.996
Stefan Oelrich	–	–	277	866,1	2.676	-20,4	2.129	71,2	3.644
Heiko Schipper	–	–	1.816	22,7	2.228	-3,9	2.141	48,2	3.173
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Marijn Dekkers <sup>1</sup>	-5	-4.500,0	220	-35,9	141	-626,2	-742	-187,6	650
Johannes Dietsch <sup>1, 2</sup>	1.498	162,8	3.937	-108,6	-338	-56,5	-147	134,7	-345
Dr. Hartmut Klusik <sup>1, 2</sup>	1.388	16,1	1.612	220,0	5.158	-98,6	72	-505,6	-292
Michael König <sup>1</sup>	-126	165,1	-334	-0,9	-331	-29,9	-232	–	–
Kemal Malik <sup>1, 2</sup>	1.448	12,8	1.633	632,2	11.957	–	–	–	-363
Erica Mann <sup>1, 2</sup>	1.264	482,5	7.363	–	–	–	-49	475,5	-282
Prof. Dr. Wolfgang Plischke <sup>1</sup>	535	-37,9	332	29,8	431	1,2	436	0,7	439
Dr. Richard Pott <sup>1</sup>	816	-28,2	586	2,6	601	1,0	607	0,8	612
Dieter Weinand <sup>1, 2</sup>	1.682	126,8	3.815	–	–	–	-52	765,4	-450

<sup>1</sup> Unterschiedsbeträge zwischen der in Vorjahren gewährten Vergütung (z. B. bei LTI und der Gewährung virtueller Aktien im Rahmen des STI-Programms bis 2015) und den tatsächlichen Auszahlungen in Folgejahren werden im Auszahlungsjahr dargestellt. Wenn die gewährte Vergütung höher war als die tatsächliche Auszahlung, kann dies zu einem negativen Betrag, der im Auszahlungsjahr als gewährt dargestellt wird, führen.

<sup>2</sup> 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 Vorstandsvertrages bis zu dessen Ende zugesagt waren.

Fortsetzung C 2.5/1

**Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**

in T €	2017	Δ in %	2018	Δ in %	2019	Δ in %	2020	Δ in %	2021
<b>Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Dr. Paul Achleitner	197	3,6	204	0,0	204	-2,5	199	19,1	237
Dr. Simone Bagel-Trah	131	4,6	137	0,0	137	-2,9	133	30,8	174
Horst Baier	-	-	-	-	-	-	201	60,2	322
Dr. Norbert W. Bischofberger	95	78,9	170	0,6	171	-2,9	166	15,7	192
André van Broich	176	16,5	205	0,0	205	-2,4	200	23,5	247
Ertharin Cousin	-	-	-	-	34	291,2	133	36,8	182
Dr. Thomas Elsner	141	47,5	208	8,2	225	3,6	233	11,6	260
Colleen A. Goggins	93	46,2	136	13,2	154	7,1	165	26,1	208
Robert Gundlach	-	-	-	-	5	2.600,0	135	42,2	192
Heike Hausfeld	116	48,3	172	0,0	172	-2,9	167	14,4	191
Reiner Hoffmann	130	4,6	136	-0,7	135	-1,5	133	20,3	160
Dr. Fei-Fei Li	-	-	-	-	-	-	-	-	117
Frank Löllgen	200	4,0	208	0,0	208	-3,8	200	23,0	246
Petra Reinbold-Knape	196	4,1	204	0,5	205	-2,9	199	10,6	220
Andrea Sacher	-	-	-	-	-	-	41	290,2	160
Michael Schmidt-Kießling	133	3,8	138	-0,7	137	-2,9	133	20,3	160
Alberto Weisser	-	-	-	-	-	-	-	-	164
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	166	2,4	170	0,6	171	-2,9	166	28,3	213
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	-	-	165	75,8	290	26,6	367	28,9	473
Oliver Zühlke (stellvertretender Vorsitzender)	264	3,4	273	-1,1	270	-1,5	266	19,9	319
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder<sup>3</sup></b>									
Johanna W. (Hanneke) Faber (bis 27.4.2021)	132	3,0	136	-0,7	135	-1,5	133	-68,4	42
Prof. Dr. Wolfgang Plischke (bis 27.4.2021)	264	3,8	274	0,4	275	-3,3	266	-68,0	85
<b>Arbeitnehmer</b>									
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer <sup>4</sup>	109	-7,3	101	6,9	108	-1,9	106	-1,9	104
<b>Ertragsentwicklung</b>									
EBITDA vor Sondereinflüssen in Mio. € (Bayer Konzen) <sup>5</sup>	9.288	2,8	9.547	20,5	11.503	-0,4	11.461	-2,5	11.179
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (in €) <sup>6</sup>	6,74	-11,9	5,94	7,7	6,40	-0,2	6,39	1,9	6,51
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (Bayer AG)	4.543	-53,4	2.117	115,3	4.557	-155,9	-2.547	-261,4	4.110

<sup>3</sup> In 2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 2017–2020 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend<sup>6</sup> Bereinigtes Ergebnis je Aktie aus fortzuführendem Geschäft, 2017–2020 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.

C 2.5/2

### Entwicklung der durchschnittlichen Zieldirektvergütung<sup>1</sup> des Vorstands und der Arbeitnehmer

in €	2017	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021
Vorstand	3.074.400	1,6	3.123.600	5,9	3.307.600	7,3	3.548.790	4,7	3.715.425
Gesamtbelegschaft <sup>2</sup> in Deutschland	91.276	2,6	93.678	4,0	97.445	0,6	98.014	1,4	99.390
Tarifmitarbeiter in Deutschland	61.249	1,8	62.351	4,4	65.123	-0,6	64.763	1,3	65.623

<sup>1</sup> 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 Aktiengesetz wurden die Vergütungsdaten im Hinblick auf Konsistenz zwischen der vorhandenen Vertikalitätsanalyse und vergleichenden Darstellung (Tabelle C 2.5/1) neu ermittelt.

<sup>2</sup> Ohne den Vorstand selbst

Der Unterschied in Bezug auf die Entwicklung der durchschnittlichen Zieldirektvergütung der Tarifmitarbeiter im Vergleich zur Gesamtbelegschaft von 2020 auf 2021 lässt sich vor allem auf die weiterhin durch die Restrukturierungsmaßnahmen veränderte Belegschaftsstruktur zurückführen. Zudem fand zum 1. Juli 2020 und zum 1. Juli 2021 eine Anpassung der Tarifentgelte gemäß Tarifabschluss 2019 statt.

Im Jahr 2021 ergibt sich zwischen der durchschnittlichen Vorstandsvergütung und der durchschnittlichen Vergütung aller Mitarbeiter in Deutschland eine Relation von 37 : 1 (Vorjahr: 36 : 1) und zu den Tarifmitarbeitern von 57 : 1 (Vorjahr: 55 : 1). Bezogen auf den Vorsitzenden des Vorstands betragen die Relationen 63 : 1 (Vorjahr: 60 : 1) zur Gesamtbelegschaft in Deutschland und 95 : 1 (Vorjahr: 90 : 1) zu den Tarifmitarbeitern. Die zuvor genannten Vorjahreswerte wurden angepasst durch eine Vereinheitlichung der Rechenlogik.

Leverkusen, 18. Februar 2022

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 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Das über § 162 AktG hinausgehende Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden 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 2021 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.

### **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.

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

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

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

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

### **Verwendungszweck des Prüfungsvermerks**

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

### **Haftung**

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 11./14. November 2021 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 23. Februar 2022

### **Deloitte GmbH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Prof. Dr. Frank Beine)  
Wirtschaftsprüfer

(Michael Mehren)  
Wirtschaftsprüfer



[www.bayer.com](http://www.bayer.com)