



# Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Gültig seit dem 01.01.2020

# Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

## Erfolgsunabhängige Elemente

### Grundvergütung

- Erfolgsunabhängige und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird

[DETAILS](#)

### Nebenleistungen

- Sachbezüge und sonstige Leistungen wie Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen und Dienstwagen

[DETAILS](#)

### Versorgungszusage

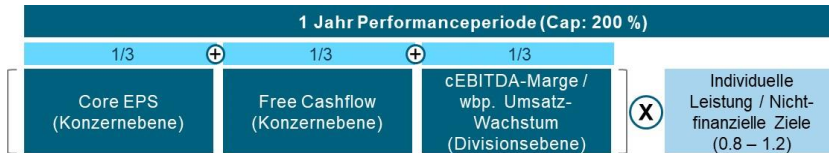
- Pauschaler Betrag zum Zwecke der Altersversorgung, der direkt ausgezahlt wird bzw. beitragsbezogene Versorgungszusage, ausgezahlt bei Renteneintritt

[DETAILS](#)

## Erfolgsabhängige Elemente

### Kurzfristige variable Barvergütung (STI)

- Beurteilt die Leistung in einem Geschäftsjahr


[DETAILS](#)

### Langfristige variable Barvergütung (LTI)

- Beurteilt die Leistung über vier Geschäftsjahre


[DETAILS](#)

## Weitere vertragliche Regelungen

### Malus / Clawback

[DETAILS](#)

### Share Ownership Guidelines

[DETAILS](#)

### Maximalvergütung

[DETAILS](#)

### Abfindungen

[DETAILS](#)

## Weitere Inhalte

### Vergütungsstruktur

- Die Vergütungsstruktur definiert die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente

[DETAILS](#)

## Grundvergütung

---

- Erfolgsunabhängige und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird
- Die Höhe der Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider
- Die Höhe der Grundvergütung des Vorstands wird jährlich vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit überprüft und anschließend im Vergütungsbericht transparent offengelegt

## Nebenleistungen

---

- Bei den Nebenleistungen handelt es sich um Sachbezüge und sonstige Leistungen, die mit der Vorstandstätigkeit in Verbindung stehen oder die Vorstandstätigkeit fördern
- Dazu gehören in der Regel:
  - Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen
  - Versicherungsleistungen
  - Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer
  - Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus

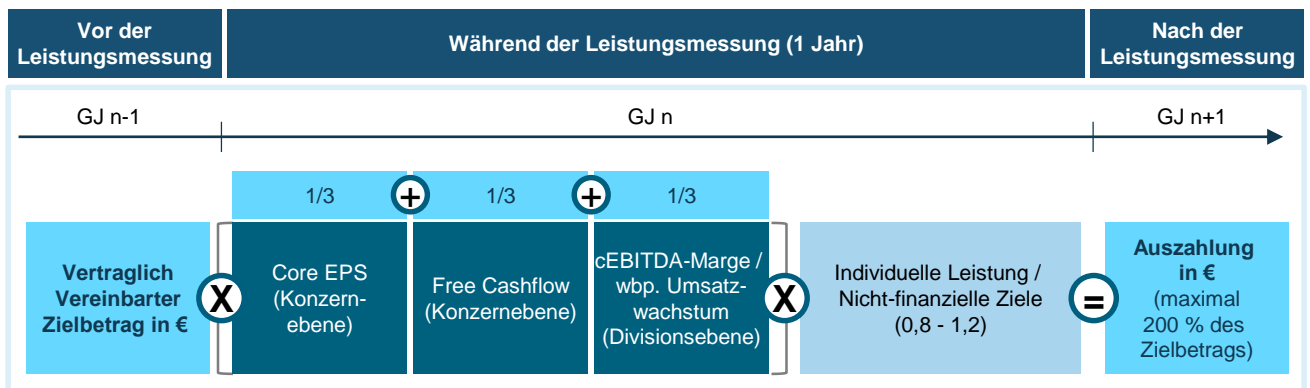
## Versorgungszusage

---

- Die Versorgungszusagen dienen der Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten Altersversorgung
- Die ab dem 1. Januar 2020 neubestellten Vorstandsmitglieder erhalten einen pauschalen, zweckgebundenen Betrag als Prozentsatz bezogen auf die Grundvergütung, der monatlich ausbezahlt wird (ein sogenanntes „Versorgungsentgelt“)
- Bereits vor dem 1. Januar 2020 bestellte Vorstandsmitglieder haben stattdessen Anspruch auf eine beitragsbezogene Versorgungszusage. Bayer stellt für diese Vorstandsmitglieder jährlich einen fiktiven Beitrag bezogen auf die Grundvergütung zur Verfügung. Der gesamte jährliche Beitragsaufwand wird in einen Rentenbaustein umgewandelt. Der jährliche Pensionsanspruch bei Pensionierung ergibt sich als Summe der angesammelten Rentenbausteine einschließlich einer Überschussbeteiligung.

[← Zurück zur Übersicht](#)

## Kurzfristige variable Barvergütung (STI)



### Warum Core EPS?

Mit dem Core EPS setzen wir gezielte Anreize zur **Steigerung der Profitabilität** im Bayer-Konzern. Darüber hinaus bildet das Core EPS die **Grundlage unserer Dividendenpolitik** und dient damit der Wertschaffung für unsere Aktionäre.

### Warum Free Cashflow?

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.

### Wie funktioniert die Komponente auf Divisionsebene?

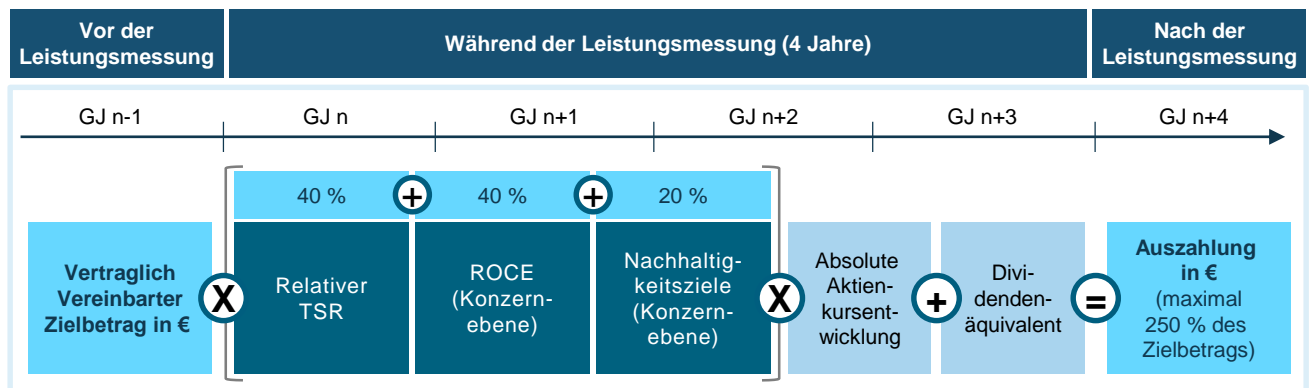
Die **bereinigte EBITDA-Marge und das Umsatzwachstum** der Divisionen werden **in einer Matrix zueinander in Relation gesetzt**. Dabei werden Vorstandsmitglieder mit Divisionsverantwortung anhand ihrer zu verantwortenden Division und Vorstandsmitglieder mit Funktionsverantwortung anhand eines gewichteten Durchschnitts aller Divisionen bemessen. Mithilfe der Matrix wird gezielt das **profitable Wachstum** der **einzelnen Divisionen** incentiviert. Wachstum soll **nur unter Einhaltung der Profitabilität** erzeugt werden und die Steigerung der Profitabilität soll kein Wachstum verhindern.

### Was verbirgt sich hinter „Individuelle Leistung / Nicht-finanzielle Ziele“?

Für alle Mitglieder des Vorstands werden **individuelle Ziele** gesetzt, die auf die jeweiligen Verantwortungsbereiche zugeschnitten sind und nach Ablauf des Geschäftsjahres auch individuell vom Aufsichtsrat bewertet werden. Um gleichzeitig der **kollektiven Verantwortung der Vorstandsmitglieder** als Organ Rechnung zu tragen, werden darüber hinaus Teamziele vereinbart. Die individuellen sowie Teamziele können zum Beispiel den Innovationsfortschritt und Sicherheits-, Compliance- sowie Nachhaltigkeitsziele umfassen.

[← Zurück zur Übersicht](#)

## Langfristige variable Barvergütung (LTI)



### Warum beträgt die Performanceperiode vier Jahre?

Eine vierjährige Performanceperiode erlaubt es dem Aufsichtsrat, sowohl **langfristige, aus der Strategie abgeleitete Ziele** zu berücksichtigen sowie **gleichzeitig valide Zielsetzungen** zu definieren. Bei einer kürzeren Performanceperiode würde es an langfristiger Ausrichtung fehlen, während längere Performanceperioden nicht im Einklang mit dem Planungszyklus bei Bayer wären.

### Was ist unter dem relativen TSR zu verstehen?

Der TSR bezeichnet die Rendite, d.h. **Aktienkursentwicklung zzgl. Dividenden**, einer Aktie. Im Rahmen des relativen TSR wird die **Aktienrendite der Bayer AG mit dem Wettbewerb verglichen** (dem EURO STOXX 50). Bayer will eine attraktive Kapitalanlage für seine Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren.

### Warum gibt es ein Dividendenäquivalent?

Der LTI wird in Form von virtuellen Aktien zugeteilt. Der Wert dieser virtuellen Aktien **entwickelt sich parallel zum Aktienkursverlauf** der Bayer AG. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder ein Dividendenäquivalent, das sich an der **Summe der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden** für jede bedingt zugeteilte virtuelle Aktie bemisst. Die Kombination aus absoluter Aktienkursentwicklung und Dividendenauszahlungen **bildet die Funktionsweise echter Aktien nach**. Ohne Dividendenäquivalent hätte der Vorstand finanzielle Anreize, dass keine oder nur eine geringe Dividende an unsere Aktionäre ausgeschüttet wird.

### Warum ROCE?

Der ROCE ist als strategisch **wertorientierter Indikator** ein **wesentlicher Bestandteil des Bayer-Steuerungssystems** und spielt daher in der langfristigen variablen Barvergütung eine bedeutende Rolle.

### Werden Nachhaltigkeitsziele nicht schon im STI berücksichtigt?

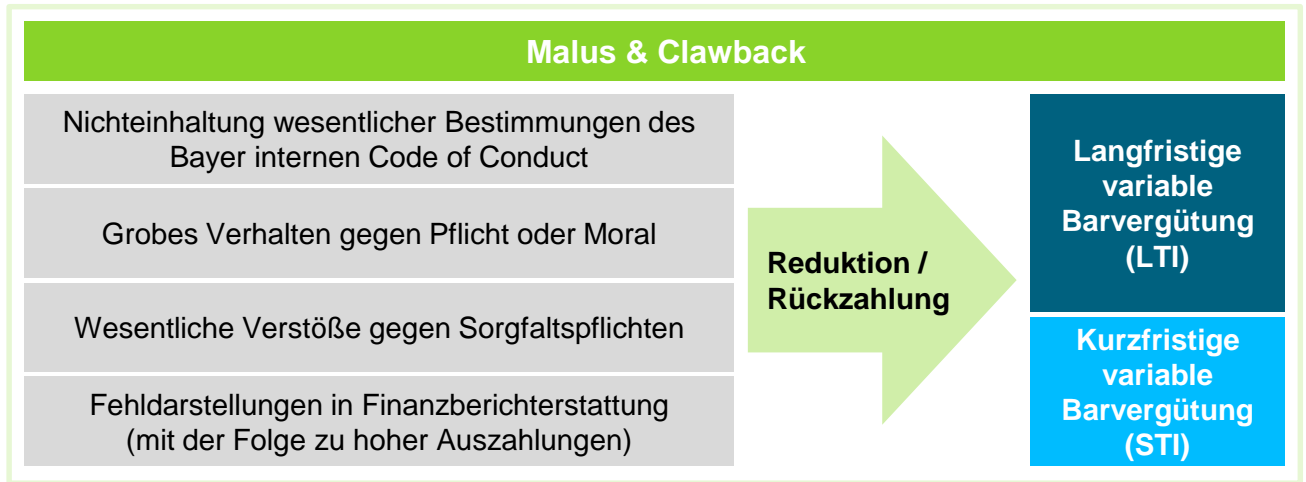
**Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil** unserer **Geschäftsstrategie** sowie unserer Wachstumspläne. Daher werden unsere unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele, z. B. unsere Vision "Health for all, Hunger for none", die Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks entlang der Wertschöpfungskette sowie die Klimaneutralität in unserem Geschäftsbetrieb bis 2030, mit messbaren Ergebnissen und **klaren Verpflichtungen auch im LTI** verfolgt.

[← Zurück zur Übersicht](#)

## Weitere vertragliche Regelungen

### Malus / Clawback

- Die Malus / Clawback-Regelung bezieht sich auf die Reduzierung noch nicht ausgezahlter sowie Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen.



*Wer entscheidet wie hoch die Kürzung oder Rückzahlung der variablen Vergütung ist?*

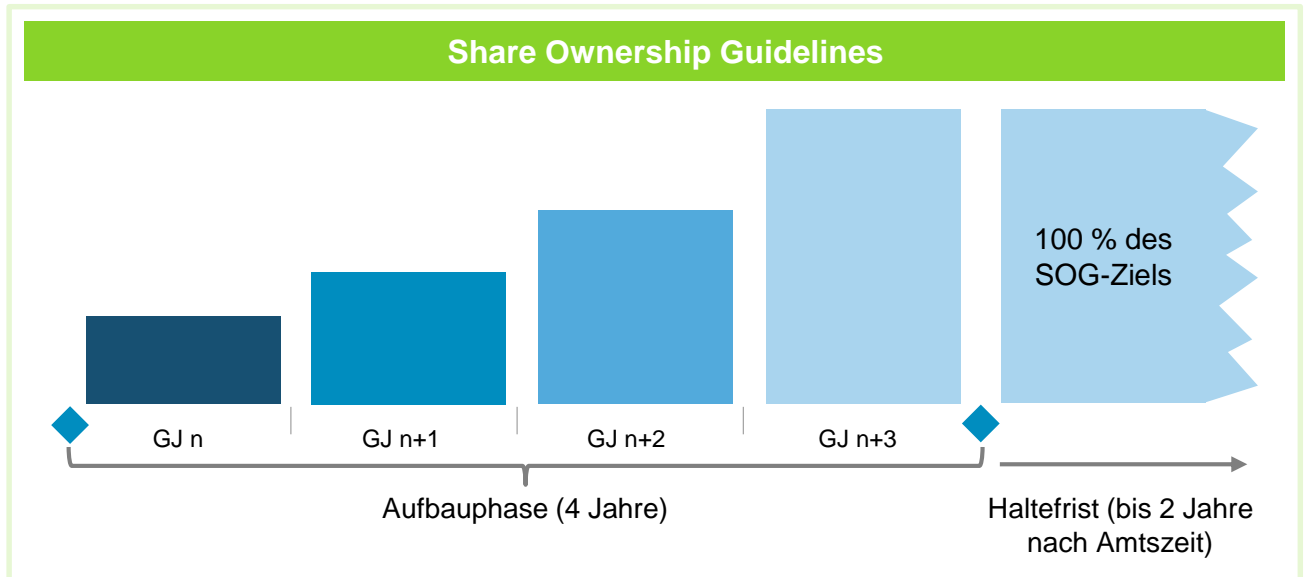
Im Falle der Compliance Vergehen entscheidet der Aufsichtsrat nach **pflichtgemäßem Ermessen** über die Höhe der Reduzierung und/oder Rückzahlung der variablen Vergütung. Im Falle der fehlerhaften Finanzberichterstattung wird der **korrigierte Wert** für die variable Vergütung herangezogen.

[← Zurück zur Übersicht](#)

## Weitere vertragliche Regelungen

### Share Ownership Guidelines

- Share Ownership Guidelines (SOG) regeln das Halten eines wesentlichen Aktienbestandes bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit.



*Wie hoch ist der wesentliche Aktienbestand?*

Die Verpflichtung beträgt für den **Vorstandsvorsitzenden 200 %**, für die weiteren Mitglieder des Vorstands **100 % der individuellen Grundvergütung**.

*Was passiert, wenn ein Vorstandsmitglied den Aktienbestand nicht innerhalb von vier Jahren aufbaut?*

Kann der erforderliche Aktienbestand nicht zeitgerecht nachgewiesen werden, so **verfällt der Anspruch auf die langfristige variable Barvergütung**.

*Zählen die virtuellen Aktien aus der langfristigen variablen Barvergütung mit in die SOG?*

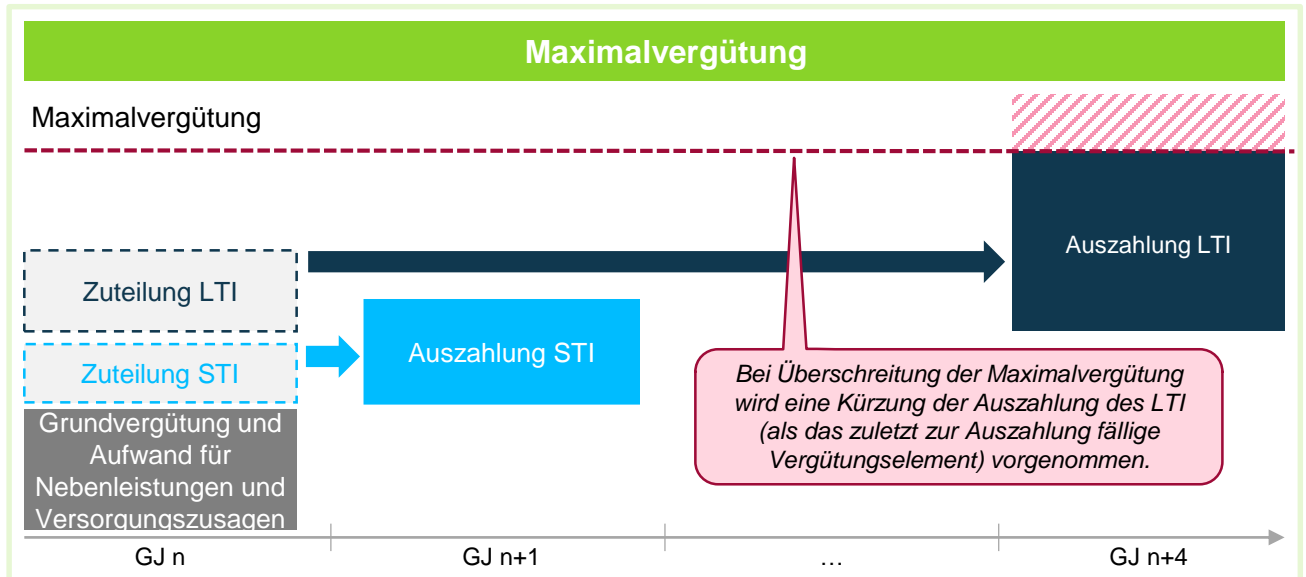
Nein, nur **echte Aktien der Bayer AG**, die sich im Besitz des Vorstandsmitglieds befinden, werden dem SOG-Ziel zugerechnet.

[← Zurück zur Übersicht](#)

## Weitere vertragliche Regelungen

### Maximalvergütung

- Auszahlungen für ein Geschäftsjahr sind auf 12 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 7,5 Mio. € je Ordentlichem Vorstandsmitglied begrenzt.



#### Warum gibt es die Maximalvergütung?

Eine Maximalvergütung ist gesetzlich **gemäß § 87a Absatz 1 Ziffer 1 AktG** gefordert und verhindert das **Auszahlen unangemessener Vergütungshöhen**.

#### Wurde die festgelegte Maximalvergütung in Höhe von 12 Mio. € bzw. 7,5 Mio. € schon mal erreicht?

Nein, die **tatsächlich bezahlten Vergütungen lagen in den letzten Jahren deutlich unterhalb** der festgelegten Maximalvergütung. Darüber hinaus stellen wir die Einhaltung der Maximalvergütung sicher, indem wir sowohl die **kurzfristige variable Barvergütung (STI)** als auch die **langfristige variable Barvergütung (LTI)** in ihrer möglichen Auszahlungshöhe **begrenzt** haben.

← Zurück zur Übersicht



## Weitere vertragliche Regelungen

### Abfindungen

---

- Abfindungen sind maximal auf die Höhe von zwei Jahresvergütungen bzw. auf die Restlaufzeit des Dienstvertrags beschränkt.

*Bekommt jeder Vorstand eine Abfindung, wenn er geht?*

Nein, dies erfolgt in der Regel nur bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode **auf Veranlassung des Unternehmens** (außer bei Kündigung aus wichtigem Grund). Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben die Vorstandsmitglieder im Fall eines **Kontrollwechsels** im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes jedoch 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.

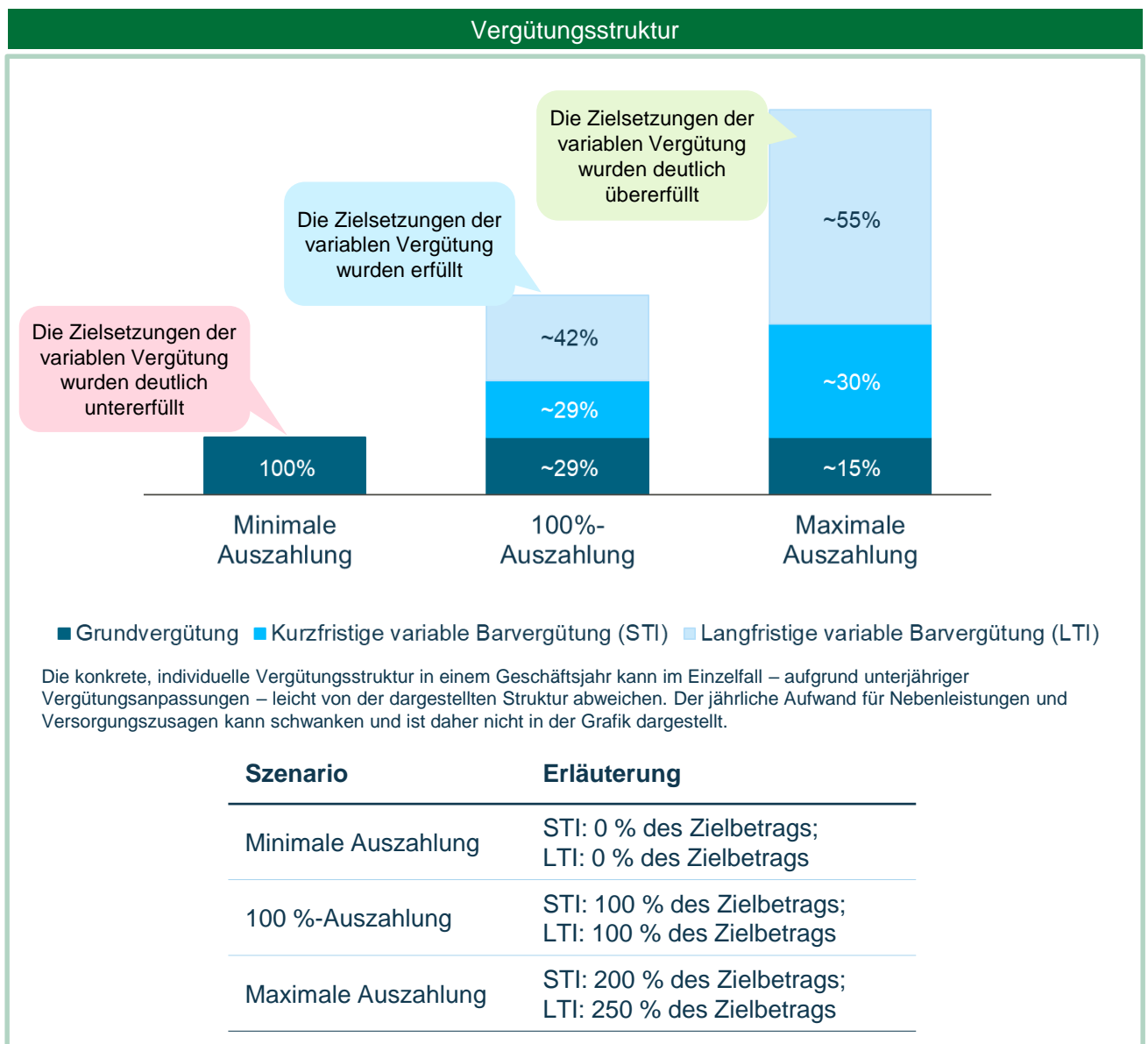
*Wozu gibt es eine Abfindung zusätzlich zu den anderen Vergütungselementen?*

Die Abfindung stellt keine Vergütung dar, die über die Zusagen aus den Vorstandsdienstverträgen hinausgeht. Viel mehr werden damit **Vergütungszusagen abgegolten**, die dem Vorstandsmitglied **bis zum regulären Ende seines Dienstvertrags** zugestanden hätten. Daher ist die Höhe der Abfindung auch in jedem Fall auf die Restlaufzeit des Dienstvertrags beschränkt.

[← Zurück zur Übersicht](#)

## Vergütungsstruktur

- Die Vergütungsstruktur definiert die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente
- Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergütungsstruktur die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Bayer Konzerns fördert. Das bedeutet konkret, dass der relative Anteil der langfristigen variablen Barvergütung (LTI) deutlich überwiegt.
- Darüber hinaus sind über 70 % der vertraglich vereinbarten Zielvergütung erfolgsabhängig. Bei Zielübererfüllung kann die variable Vergütung sogar einen deutlich höheren Anteil an der Gesamtvergütung ausmachen.



[← Zurück zur Übersicht](#)