



Vergütungsbericht

2023

Vergütungsbericht

Inhalt

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden	3
Vergütung 2023 im Überblick	6
Vergütungsbericht	
1. Vergütung des Vorstands	7
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr	7
1.2 Ausgestaltung der Vorstandsvergütung	9
1.3 Vergütungselemente im Detail	13
1.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023	28
2. Vergütung des Aufsichtsrats	34
2.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung	34
2.2 Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung	34
2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung	35
3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung	37
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	40

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats der Bayer AG freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2023 und unser überarbeitetes Vergütungssystem, das wir ab 2024 vorschlagen, vorzulegen. In diesem Vorwort gehe ich auf die zentralen Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats und des neu aufgestellten Personal- und Vergütungsausschusses im Zusammenhang mit der Vergütung des Vorstands ein.

1. Intensiver Austausch mit Investoren und Maßnahmen als Antwort auf das Feedback
2. Auszahlungen für 2023 im Einklang mit der Unternehmens-Performance
3. Vergütung im Zusammenhang mit der Bestellung des neuen CEO
4. Verbessertes Vergütungssystem für den Vorstand ab 2024



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

Maßnahmen des Aufsichtsrats als Antwort auf das Investoren-Feedback

Der Austausch mit unseren Investoren hat für Bayer und den Aufsichtsrat höchste Priorität. Ergänzend zu unseren regulären Investor-Relations-Aktivitäten treten wir regelmäßig mit unseren größten Investoren in den Austausch, die rund 40 % der im Umlauf befindlichen Aktien halten (dies entspricht 59 % der von institutionellen Investoren gehaltenen Aktien). Als Aufsichtsratsvorsitzender führe ich viele dieser Gespräche und bin für den konstruktiven Dialog und das umfassende Feedback unserer Investoren dankbar.

Seit der Hauptversammlung 2022 lag ein Fokus dieser Gespräche auf der Vergütung des Vorstands. Der Vergütungsbericht 2022 erreichte auf der Hauptversammlung 2023 nur eine Zustimmung von 52 %, und auch wenn dies eine Verbesserung gegenüber dem Ergebnis von 24 % im Vorjahr darstellte, haben der Aufsichtsrat und der Personal- und Vergütungsausschuss verstanden, dass wir noch stärker auf das Feedback unserer Investoren eingehen müssen.

Das Feedback der Investoren spiegelt sich sowohl im Vergütungsbericht 2023 wider, der sich durch noch höhere Transparenz und Auszahlungsbeträge, die unserer Performance Rechnung tragen, auszeichnet, als auch im zukünftigen Vergütungssystem 2024, das zur Abstimmung aussteht. Auch wenn die Ansichten unserer Investoren variierten und nicht in allen Aspekten übereinstimmten, haben wir unser Bestes getan, um unsere Maßnahmen am konsolidierten Feedback auszurichten und uns zu Transparenz in all unseren Entscheidungsprozessen zu verpflichten.

Details zu den getroffenen Maßnahmen finden Sie in der Übersicht in Kapitel 1.1.2 des Vergütungsberichts.

Performance 2023 in Einklang mit den Auszahlungen

Das Geschäftsjahr 2023 war für Bayer von Herausforderungen geprägt und wir sind von der Performance des Unternehmens insgesamt enttäuscht. Die Division Crop Science bekam aufgrund des Rückgangs bei den glyphosathaltigen Produkten erheblichen Gegenwind zu spüren. Die Division Pharmaceuticals verzeichnete aufgrund eines nachteiligen Produktmixes und des Preisdrucks durch Generika Rückgänge. Im Gegensatz dazu konnte sich die Division Consumer Health trotz ungünstiger Marktdynamiken durch verbesserte operative Effizienz und gutes Preismanagement gegenüber dem Wettbewerb behaupten.

Das Vergütungssystem stellt sicher, dass die Auszahlung aus der variablen Vergütung in Einklang mit der allgemeinen Performance des Unternehmens und der Geschäftsbereiche steht und die Stockholder Experience widerspiegelt. Dies zeigt sich darin, dass die Auszahlungen für 2023 deutlich unter den Zielbeträgen liegen, da die ehrgeizigen, vom Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums gesteckten Ziele nicht erreicht wurden:

- // Für die kurzfristige variable Vergütung (STI) lag die durchschnittliche Zielerreichung bei 12,8 %, verglichen mit 129,5 % im Jahr 2022. Dieses Ergebnis resultiert daraus, dass für alle drei gleichgewichteten Komponenten im STI die Zielvorgabe nicht erreicht wurde. Das bereinigte Konzernergebnis je Aktie von 6,39 €, das die operative Entwicklung des Konzerns widerspiegelt, resultierte in einer Zielerreichung von 0 %. Der Free Cashflow für 2023 belief sich in Einklang mit unserer aktualisierten Prognose auf 1.311 Mio. €, verfehlte aber das ambitionierte Incentive-Ziel, was zu einer Zielerreichung von 0 % führte. Bei den Divisionskomponenten für Crop Science, Pharmaceuticals und Consumer Health betrug die Zielerreichung 0,0 %, 35,0 % bzw. 101,5 % basierend auf der EBITDA-Marge und dem Umsatzwachstum.
- // Bei der langfristigen variablen Vergütung (LTI) lag die erste Tranche des Aspire 3.0, die im Jahr 2020 zugeteilt wurde, nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums mit 13,15 % erheblich unter dem Zielbetrag. Darin spiegelt sich die enttäuschende Aktienkursentwicklung von Bayer zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2023, sowohl absolut als auch im Vergleich zum EURO STOXX 50 Total Return, wider.

Die dem Vorstand im Durchschnitt gewährte Direktvergütung 2023 lag bei 13,0 % der zugesagten Zieldirektvergütung, im Vergleich zu 87 % im Jahr 2022 und 92 % im Jahr 2021, was den starken Zusammenhang zwischen Performance und Auszahlung widerspiegelt.

Vergütung im Zusammenhang mit der Ernennung des neuen Vorstandsvorsitzenden

Die Neubesetzung des CEO war für den Aufsichtsrat eine der Topprioritäten im Geschäftsjahr 2023 – eine Aufgabe, die wir unter Berücksichtigung der Forderungen von Investoren nach Veränderungen der Strategie und der Führung angegangen sind. Wir freuen uns sehr darüber, dass Bill Anderson uns als neuer Vorstandsvorsitzender in die Zukunft führen wird – mit einer überarbeiteten Strategie, die die enormen Stärken von Bayer optimal nutzt, um die Performance zu verbessern und die aktuellen Herausforderungen zu meistern. Bei der Entscheidung seines Vergütungspakets hat der Aufsichtsrat den starken internationalen Wettbewerb um Talente und die Notwendigkeit eines wettbewerbsfähigen Vergütungsniveaus, das mindestens dem seines vorherigen Arbeitgebers entspricht, sowie eine Struktur, die Leistung incentiviert und in Einklang mit der Stockholder Experience steht, berücksichtigt. Im Zusammenhang mit seiner Bestellung wurde Bill Anderson eine Ausgleichszahlung für einen Teil der ihm entgangenen Vergütungsansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber gewährt. Zudem hat er an unseren Incentive-Programmen für 2023 teilgenommen, auf Basis der zu Beginn des Jahres festgelegten Zielsetzung (die zu einer STI-Auszahlung unterhalb des Zielbetrags führten). Ihm wurden keine weiteren einmaligen Zahlungen gewährt.

Der Aufsichtsrat dankt dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Werner Baumann für die vielen Jahre im Dienst des Unternehmens. In Einklang mit den dienstvertraglichen Regelungen von Werner Baumann wird die Restlaufzeit seines Dienstvertrags (bis April 2024) abgegolten. Werner Baumann wurde darüber hinaus keine Abfindung gezahlt und seine ausstehenden LTI-Tranchen werden keinem „Accelerated Vesting“ oder einer vorzeitigen Auszahlung unterzogen. Sie kommen zudem nur zur Auszahlung, wenn die ursprünglich vereinbarten Leistungskriterien erfüllt werden. Auch wenn diese drei LTI-Tranchen gegebenenfalls nicht zur Auszahlung kommen, muss der bilanzielle Rückstellungswert dieser ausstehenden Tranchen in einer Summe bereits in diesem Jahr ausgewiesen werden.

Verbessertes Vergütungssystem für den Vorstand

Der Aufsichtsrat und der Personal- und Vergütungsausschuss haben ein verbessertes Vergütungssystem für den Vorstand erarbeitet, das dem Feedback der Investoren Rechnung trägt. Dazu gehören strukturelle Veränderungen, um das System zu vereinfachen und um sicherzustellen, dass die Vergütungsentscheidungen stärker in Einklang mit der Performance des Unternehmens und der Stockholder Experience stehen. Zu den wichtigsten Veränderungen gehören:

// Innerhalb des STI

- Kosten für Rechtsstreitigkeiten werden nun bei der Berechnung des Free Cashflow und der tatsächlichen Auszahlung berücksichtigt.
- Die Leistungskriterien sind auf die zukünftigen strategischen Prioritäten ausgerichtet, um sicherzustellen, dass die richtigen Hebel für eine verbesserte Performance incentiviert werden.
- Die Ziele werden zu Beginn jedes Leistungszeitraums in Einklang mit unserer Kapitalmarkt-Guidance (wo zutreffend) gesetzt.
- Der Aufsichtsrat wird die Möglichkeit erhalten, die finalen Auszahlungen im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen in begrenztem Rahmen anzupassen.

// Innerhalb des LTI

- Stärkere Ausrichtung an der langfristigen Wertschöpfung für Investoren durch die Verdoppelung des vom relativen Total Shareholder Return (rTSR) abhängigen Anteils der möglichen LTI-Auszahlung von 40 % auf 80 %
- Bei der Kennzahl des rTSR wird nun eine erhebliche Outperformance am 60. Perzentil der Unternehmen im Benchmarkindex erforderlich sein, damit der Zielbetrag ausgezahlt wird.
- Nachhaltigkeitsziele werden weiterhin mit einer Gewichtung von 20 % in den LTI einfließen.

Das überarbeitete Vergütungssystem wird den Aktionären auf der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Eine detaillierte Beschreibung des Systems sowie der Änderungen gegenüber dem aktuellen System ist in der Einladung zur Hauptversammlung enthalten. Obwohl das Vergütungssystem in der Regel für bis zu vier Jahre gilt, wird der Aufsichtsrat es nach etwa zwei Jahren überprüfen, um sicherzustellen, dass es wie vorgesehen wirkt.

Fazit

Der Aufsichtsrat hat erhebliche Maßnahmen ergriffen, um auf das Feedback der Investoren einzugehen. Dazu gehören Auszahlungen, die in Einklang mit der Performance des Unternehmens stehen, erhöhte Transparenz der Entscheidungen rund um die Vorstandsvergütung und ein zukunftsweisendes Vergütungssystem, das für ein höheres Alignment sorgt und die richtigen Anreize für unseren Vorstand setzt.

Im Namen des Aufsichtsrats möchte ich zum Ausdruck bringen, dass wir Ihre Unterstützung für den Vergütungsbericht 2023 und das zukünftige Vergütungssystem, das am 26. April 2024 bei der Hauptversammlung vorgelegt wird, zu schätzen wissen. Weitere Informationen zu diesen und anderen vergütungsbezogenen Themen finden Sie im Vergütungsbericht 2023 und in der Einladung zur Hauptversammlung 2024.

Prof. Dr. Norbert Winkeljohann

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vergütung 2023 im Überblick

Executive Summary

Vergütungssystem (seit 2020)	
Langfristige variable Barvergütung (LTI)	4 Jahre Performance-Periode (Cap: 250 % des Zielbetrags) 40 % Relativer TSR ¹ 40 % ROCE 20 % Nachhaltigkeitsziele × Aktienkursentwicklung + Dividendenäquivalent
	1 Jahr Performance-Periode (Cap: 200 % des Zielbetrags) 33 % Core EPS (Konzernebene) 33 % Free Cashflow (Konzernebene) 33 % cEBITDA-Marge/wpb. Umsatzwachstum (Divisionsebene) × Individuelle Leistung/Nicht-finanzielle Ziele (0,8–1,2)
Grundvergütung	// Fix

¹ Relativer Total Shareholder Return; Vergleichsindex EURO STOXX 50 TR

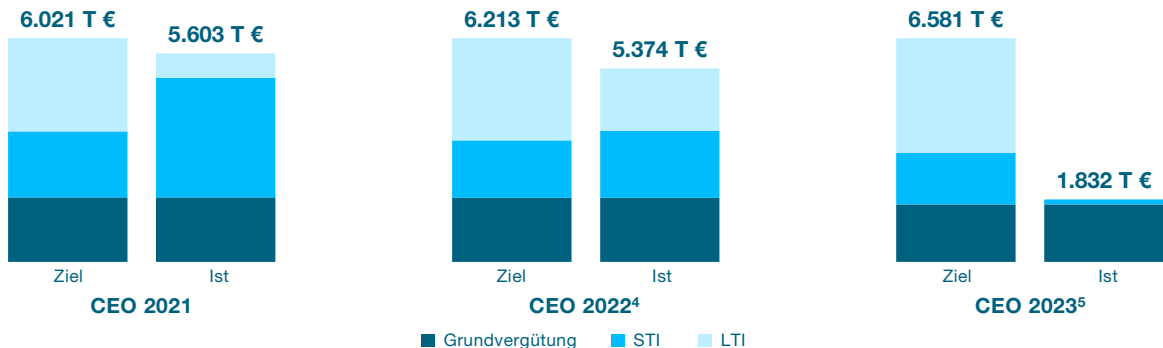
Tatsächliche Performance vs. Ziele 2023²

Kurzfristige variable Barvergütung (STI)			Langfristige variable Barvergütung (LTI)		
	Ziel	Ist/Max		Ziel	Ist/Max
Core EPS:		0/200	Relativer TSR Faktor:		0/200
Free Cashflow:		0/200	ROCE Faktor:		0/200
cEBITDA-Marge/wpb. Umsatzwachstum:		26/200	Kursentwicklung:		-45 %
Performance-Faktor:		110/120	Kum. Dividenden je Aktie :		9,20 €
Gesamt:		10/200	Gesamt:		13/250
Auszahlung Vorstandsvorsitzender in Mio. €:		0,1/3,2	Auszahlung Vorstandsvorsitzender in Mio. €:		0/8,4

² Für die Definition und Details zur Zielerreichung siehe Abschnitt 1.3.2. Für individuelle Zielerreichungen (Performance-Faktor) und für Zielerreichungen auf Divisionsebene (EBITDA-Marge/wpb. Umsatzwachstum) wird der Vorstandsvorsitzende, Bill Anderson, gezeigt (gerundet). Bill Anderson hat keinen Anspruch auf eine Zahlung aus der LTI Performance Periode 2020 bis 2023.

Vergütung des Vorstandsvorsitzenden 2021–2023

Die folgende Grafik zeigt die Zielvergütung und die ausbezahlte Vergütung (Grundvergütung und variable Vergütung)³ des Vorstandsvorsitzenden:



³ Exkl. Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen) und Versorgungsentgelt bzw. Dienstzeitaufwand. Für die Definition und die Bestandteile der ausbezahlten Vergütung, siehe Abschnitt 1.3.

⁴ Unter Berücksichtigung von Aktionärsfeedback hat der Aufsichtsrat im Einvernehmen mit dem Vorstandsvorsitzenden dessen individuellen Performance-Faktor des STI für 2022 um 14 Prozentpunkte reduziert.

⁵ Bill Anderson seit dem 1. April 2023 (CEO seit 1. Juni)

1. Vergütung des Vorstands

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Bayer AG erstellte Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Bayer Aktiengesellschaft (Bayer AG) und berichtet über die im Geschäftsjahr 2023 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde. Der Bericht entspricht damit den regulatorischen Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Darüber hinaus werden die Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung vom September 2021 berücksichtigt.

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG werden wir die Hauptversammlung am 26. April 2024 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen lassen.

1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr

1.1.1 Performance im Geschäftsjahr 2023

Der Umsatz des Bayer-Konzerns verringerte sich im Berichtsjahr auf 47.637 Mio. €. Der Umsatz von Crop Science (wpb. -3,8 %¹) verringerte sich erheblich im Vergleich zum starken Vorjahr, im Wesentlichen aufgrund von Preisrückgängen bei unseren glyphosathaltigen Produkten. Bei Pharmaceuticals lag der Umsatz auf dem Niveau des Vorjahres (wpb. -1,0 %¹). Signifikanten Zuwächsen bei unseren neuen Produkten Nubeqa™ und Kerendia™ sowie weiteren Umsatzerhöhungen bei Eylea™ und unserem Radiologiegeschäft standen Rückgänge v. a. in China gegenüber. Consumer Health erzielte einen Umsatzanstieg (wpb. +5,8 %¹), insbesondere durch eine starke Entwicklung in den Kategorien Dermatologie sowie Schmerz und Kardio.

Das EBITDA vor Sondereinflüssen des Bayer-Konzerns sank auf 11.706 Mio. €. Die EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen sank von 26,6 % im Vorjahr auf nun 24,6 % im Berichtsjahr. Bei Crop Science ist das EBITDA vor Sondereinflüssen (EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: 21,7 %) gesunken, was im Wesentlichen auf Preisrückgänge bei unseren glyphosathaltigen Produkten zurückzuführen ist. Zusätzlich belasteten insbesondere inflationsbedingt gestiegene Herstellungskosten das Ergebnis. Bei Pharmaceuticals sank das EBITDA vor Sondereinflüssen (EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: 28,7 %) ebenfalls. Dies war vor allem bedingt durch einen nachteiligen Produktmix, inflationsbedingt höhere Kosten sowie Investitionen in Forschung und Entwicklung. Consumer Health steigerte das EBITDA vor Sondereinflüssen (EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: 23,4 %). Dies ist im Wesentlichen das Ergebnis des mehrjährigen Effizienzprogramms, des Preismanagements sowie anhaltender Umsatzsteigerungen.

Das bereinigte Konzernergebnis je Aktie lag mit 6,39 € unter dem Vorjahr. Ausschlaggebend hierfür war der Ergebnismrückgang in den Divisionen Crop Science und Pharmaceuticals. Der incentivierte Free Cashflow lag im Berichtsjahr bei 3,4 Mrd. €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0 % und liegt damit unterhalb unseres Ziels, welches u. a. aufgrund des oben genannten Ergebnismrückgangs im Kerngeschäft zurückzuführen ist.

1.1.2 Umgang mit der Abstimmung zum Vergütungsbericht 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Im Jahr 2020 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung vorgelegt und hat von den Investoren eine große Zustimmung von 94,02 % erhalten. Bei der Abstimmung über den Vergütungsbericht 2021 auf der Hauptversammlung 2022 erhielt dieser hingegen die Unterstützung von nur 24,11 % der teilnehmenden Aktionäre. Der Vergütungsbericht 2022 wurde der Hauptversammlung am 28. April 2023 vorgelegt und mit 52,33 % der gültigen Stimmen gebilligt.

¹ Das wpb. Umsatzwachstum wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um -0,1 Prozentpunkte bei der Division Crop Science, -0,7 Prozentpunkte bei Pharmaceuticals und -0,5 Prozentpunkte bei Consumer Health im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

Die dabei von unseren Aktionären geäußerten Bedenken und wie diese bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts sowie den Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt wurden, können der folgenden Tabelle entnommen werden:

C 1.1/1

Fokusbereiche von Investoren und Reaktionen

Fokusbereich	Investorenfeedback und Reaktion von Bayer
Einfluss der Rechtsstreitigkeiten auf die Kennzahl Free Cashflow	<p>Aktionäre äußerten Bedenken darüber, dass die Zahlungen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten bei der Berechnung des Free Cashflow zur Ermittlung der variablen Vergütung nicht berücksichtigt wurden.</p> <p>// Im Vergütungssystem 2020 war die Komponente des Free Cashflow so definiert, dass Zahlungen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten nicht berücksichtigt wurden.</p> <p>// Im überarbeiteten Vergütungssystem für 2024 wird die Kennzahl des Free Cashflow zur Ermittlung des STI nicht um Zahlungen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten bereinigt und wird dem im Geschäftsbericht veröffentlichten Wert entsprechen.</p>
Ausrichtung des Vergütungssystems an der Strategie für die Zukunft	<p>Einige Aktionäre waren der Ansicht, dass das überarbeitete Vergütungssystem an den zukünftigen strategischen Prioritäten des neuen CEO ausgerichtet sein sollte.</p> <p>// Die Kennzahlen im überarbeiteten Vergütungssystem für 2024 sind auf die Strategie für die Zukunft ausgerichtet und berücksichtigen für die STI vor allem Schuldenabbau, Umsatzwachstum und Strategieumsetzung. Darüber hinaus wird die Gewichtung des rTSR in dem LTI von 40 % auf 80 % steigen, um auf das Ziel, den Aktienkurs zu verbessern, abzustellen.</p>
Zielsetzung	<p>Einige Aktionäre wünschen sich ehrgeizige Ziele, die einfach zu verstehen sind und im Einklang mit der externen Guidance stehen.</p> <p>// Wie zuvor im Jahr 2023 zugesagt, werden die Ziele robust sein und mit der Kapitalmarktguidance in Einklang stehen (wo anwendbar).</p>
Außergewöhnliche Entwicklungen	<p>Einige Aktionäre waren der Ansicht, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben sollte, die Auszahlungen im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen anzupassen, was im derzeitigen System nicht zulässig ist.</p> <p>// Im überarbeiteten Vergütungssystem für 2024 wird der Aufsichtsrat im Einklang mit der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex begrenzte Möglichkeiten haben, die STI-Auszahlungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen anzupassen, wenn die berechneten Auszahlungen nicht mit der Performance in Einklang stehen (z. B. Krieg, Pandemien oder andere Katastrophen). Die Gründe für jegliche Anpassung werden transparent offengelegt.</p>
Langfristige Ausrichtung auf die Aktionäre	<p>Einige Aktionäre streben nach einem stärkeren Einklang zwischen den Leistungskennzahlen und der langfristigen Shareholder Experience. Dazu gehört eine ambitioniertere Zielerreichungskurve für den rTSR.</p> <p>// Im überarbeiteten Vergütungssystem für 2024 steigt der vom rTSR abhängige Anteil der möglichen LTI-Auszahlung von 40 % auf 80 %, um die Ausrichtung an der langfristigen Wertschöpfung für die Aktionäre zu betonen und auf die Verbesserung des Aktienkurses abzustellen.</p> <p>// Darüber hinaus muss der rTSR nun eine deutliche Outperformance mit dem 60. Perzentil des Benchmarkindex erreichen, damit der Zielbetrag ausbezahlt wird.</p>
Fokus auf ESG	<p>Einige Aktionäre wollten bestätigt wissen, dass ESG im Vergütungssystem ein Schwerpunkt bleibt.</p> <p>// Das überarbeitete Vergütungssystem für 2024 wird Nachhaltigkeitsziele weiterhin mit einer Gewichtung von 20 % in der LTI berücksichtigen.</p>
Vergütung des ausscheidenden CEO	<p>Einige Aktionäre haben Bedenken geäußert, dass der ehemalige CEO Werner Baumann im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden bei Bayer überhöhte Zahlungen erhalten könnte.</p> <p>// Werner Baumann wurde der bestehende Vertrag abgegolten, darüber hinaus hat er keine Abfindung erhalten. Die Höhe der Zahlungen an Werner Baumann im Jahr 2023 entspricht den dienstvertraglichen Regelungen, der üblichen Marktpraxis und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und basiert auf seinem Gehalt für die Restlaufzeit seines Vertrags (bis 30. April 2024).</p> <p>// Seine ausstehenden LTI-Tranchen werden keinem „Accelerated Vesting“ unterzogen oder vorzeitig ausgezahlt und unterliegen den ursprünglichen Leistungsbedingungen. Diese LTI-Tranchen werden nur verdient und ausgezahlt, wenn die Leistungskriterien erreicht werden. Dennoch muss der Fair Value gemäß der Rechnungslegungsvorschriften 2023 in einer Summe berichtet werden, ungeachtet der Tatsache, ob diese LTI-Tranchen letztendlich anhand der Leistung verdient werden.</p>

1.1.3 Personelle Änderungen im Vorstand

Der Aufsichtsrat der Bayer AG hat Bill Anderson in seiner Sitzung am 8. Februar 2023 mit Wirkung zum 1. Juni 2023 einstimmig zum Vorstandsvorsitzenden von Bayer bestellt. Er war bereits am 1. April 2023 als Mitglied des Vorstands in das Unternehmen eingetreten. Zuvor hatten sich Werner Baumann und der Aufsichtsrat darauf geeinigt, seinen bis zum 30. April 2024 befristeten Vertrag als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands von Bayer vorzeitig zu beenden. Sein Dienstvertrag und seine Amtszeit endeten einvernehmlich mit Ablauf des 31. Mai 2023.

Der Aufsichtsrat der Bayer AG hat Heike Prinz in seiner Sitzung am 21. August 2023 mit Wirkung zum 1. September 2023 als Chief Talent Officer und Arbeitsdirektorin einstimmig in den Vorstand des Unternehmens berufen. Zuvor hatten sich Sarena Lin und der Aufsichtsrat darauf geeinigt, Lins Vertrag als Mitglied des Vorstands nicht über den 31. Januar 2024 hinaus zu verlängern. Ihre Amtszeit endete einvernehmlich mit Ablauf des 31. August 2023.

1.2 Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Absatz 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der Bayer AG gilt in der durch die ordentliche Hauptversammlung am 28. April 2020 mit großer Mehrheit (94,02 %) gebilligten Fassung. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. So wird ein neues Vergütungssystem auf der Hauptversammlung am 26. April 2024 vorgelegt.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an den folgenden Leitlinien und Grundsätzen:

C 1.2/1

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

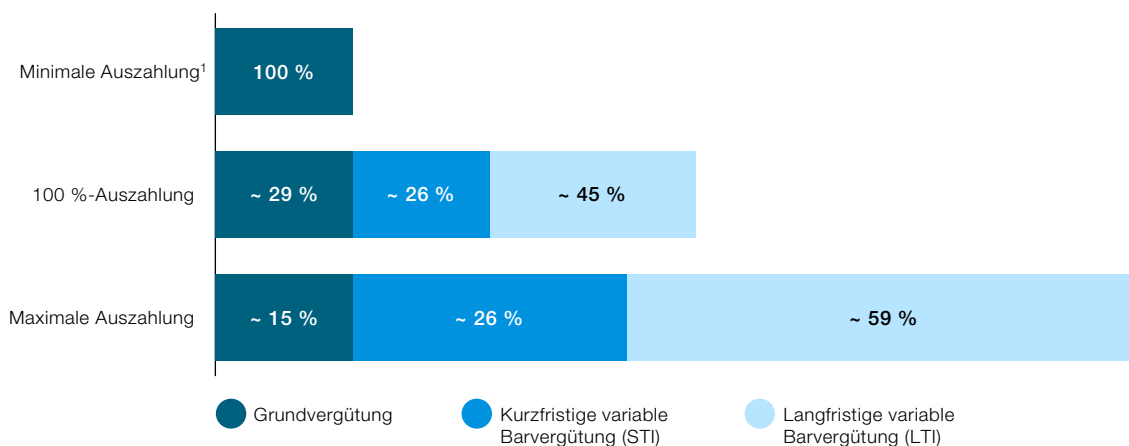
Im Folgenden wird ein Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands gegeben. Eine ausführliche Beschreibung des Vergütungssystems finden Sie unter www.bayer.com/vgb sowie im Kapitel 1.3 (Vergütungselemente im Detail).

1.2.1 Ausgestaltung des Vergütungssystems

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

C 1.2/2

Ausgestaltung der Vorstandsvergütung (Zieldirektvergütung)



Szenario ²	Erläuterung
Minimale Auszahlung	STI: 0 % des Zielbetrags; LTI: 0 % des Zielbetrags
100 %-Auszahlung	STI: 100 % des Zielbetrags; LTI: 100 % des Zielbetrags
Maximale Auszahlung	STI: 200 % des Zielbetrags; LTI: 250 % des Zielbetrags

¹ Die minimale Auszahlung wird hier vereinfachend mit 100 % Grundvergütung dargestellt, obwohl bereits erfolgte Dividendenzahlungen pro virtuelle Aktie im jeweiligen vierjährigen LTI-Erdienungszeitraum zusätzlich ausgezahlt werden müssen.

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

Vergütungssystem für den Vorstand 2023

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
Grundvergütung	// Feste vertraglich vereinbarte Vergütung // Wird in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt
Kurzfristige variable Barvergütung (STI)	Die Auszahlung nach einem Jahr ergibt sich auf Basis des Zielbetrags zum Jahresende gemäß den folgenden Parametern: // 1/3 Gewichtung: Core EPS auf Konzernebene // 1/3 Gewichtung: Free Cashflow auf Konzernebene // 1/3 Gewichtung: Bereinigte EBITDA-Marge und wpb. ¹ Umsatzwachstum auf Divisionsebene // Individueller Performance-Faktor (0,8–1,2) als Multiplikator // Auszahlungsbegrenzung bei 200 % des individuellen Zielbetrags
Langfristige variable Barvergütung (LTI)	Die Auszahlung nach vier Jahren ergibt sich auf Basis der Zielerreichungen zum Jahresende des vierten Jahres gemäß den folgenden Parametern: // Absolute Kursentwicklung der Bayer-Aktie // 40 % Gewichtung: Relative Entwicklung zum EURO STOXX 50 Total Return // 40 % Gewichtung: ROCE auf Konzernebene // 20 % Gewichtung: Nachhaltigkeitsziele (ab Tranche 2021) zzgl. der Höhe der im Vierjahreszeitraum gezahlten Dividenden der Bayer AG für jede zu Beginn einer Tranche bedingt zugeteilte virtuelle Aktie // Auszahlungsbegrenzung bei 250 % des individuellen Zielbetrags
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	// Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen // Versicherungsleistungen // Bereitstellung eines Dienstwagens inkl. Fahrer bzw. des entsprechenden Budgets // Sicherungseinrichtungen am privaten Wohnhaus // Erstattung berufsbedingter Umzugskosten // Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte variable Vergütungen
Versorgungszusagen/ Versorgungsentgelt	// Ab dem 1. Januar 2020 neu bestellte Vorstandsmitglieder: Pauschaler 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, jeweils beschränkt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags und auf die Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen.

¹ wpb. = währungs- und portfoliobereinigt**1.2.2 Festsetzung der Vergütungshöhen**

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

Externer Vergütungsvergleich

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

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

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

C 1.2/4

Internationale Vergleichsgruppe für die Vorstandsvergütung

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

Vergütungsentwicklung im Vergleich zur Belegschaft

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

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

Ergebnis der Vergütungsüberprüfung im Geschäftsjahr

Der Aufsichtsrat hat sich mit der aktuellen Marktentwicklung beschäftigt und einen externen Vergütungsvergleich vorgenommen, jedoch wie auch bereits im Jahr 2022 keine Vergütungsanpassungen für 2023 beschlossen.

Im Rahmen der Neubestellung des Vorstandsvorsitzenden Bill Anderson hat der Aufsichtsrat auch dessen Zielvergütung festgesetzt. Die Neubesetzung des Vorstandsvorsitzenden war das Ergebnis eines umfassenden Auswahlverfahrens und eine der Topprioritäten des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023. Unter Berücksichtigung des, vor allem international, sehr kompetitiven Wettbewerbsumfelds und des Vergütungspakets von Bill Anderson bei seinem Vorarbeitgeber ist der Aufsichtsrat davon überzeugt, dass ein attraktives Vergütungspaket gerechtfertigt und im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig war, um den richtigen Kandidaten für den Posten des Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG zu gewinnen. Weitere Details sind den Vergütungstabellen in Kapitel 3.4 zu entnehmen.

1.2.3 Zielsetzungs- und Zielerreichungsprozess

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

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

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

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

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

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand der Zielerreichungsgrade der einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskennzahlen. Die Bewertung von Sondersachverhalten sowie signifikanten, ungeplanten und aperiodischen Effekten erfolgt auf Basis der bestehenden Richtlinien. Dabei wird sichergestellt, dass eine konsistente Behandlung im Rahmen der Zielerreichung erfolgt.

Sondersachverhalte und signifikante, ungeplante und aperiodische Effekte

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

Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Anpassungen aufgrund von signifikanten, ungeplanten oder aperiodischen Effekten.

1.3 Vergütungselemente im Detail

1.3.1 Grundvergütung

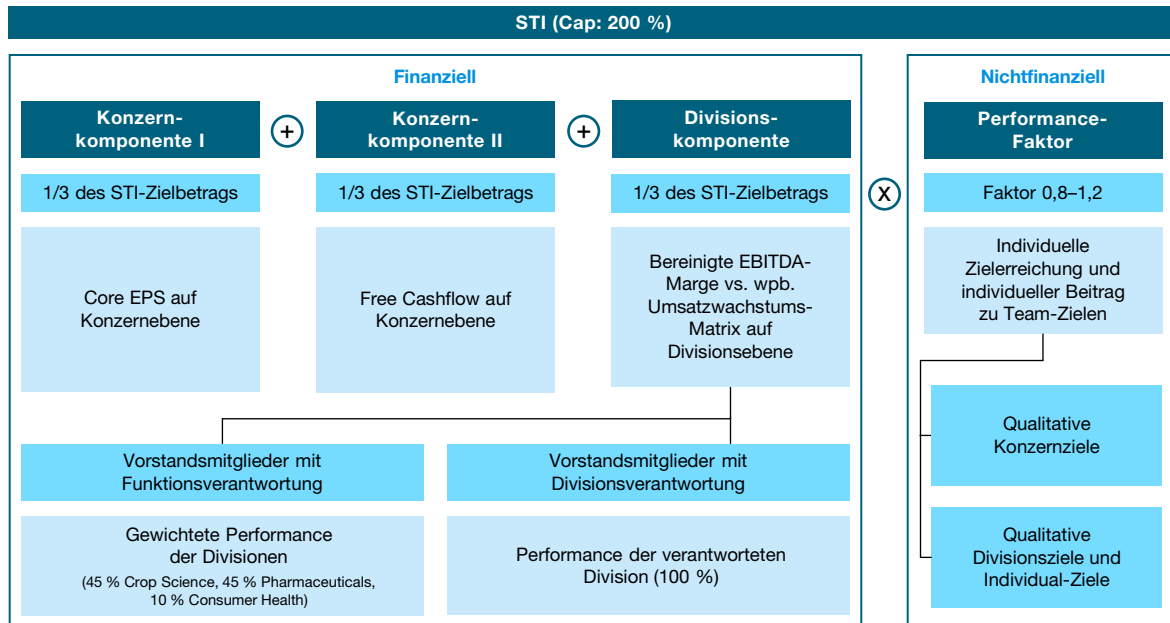
Die Grundvergütung ist eine feste und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in monatlichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird. Die Höhe der Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

1.3.2 Kurzfristige variable Barvergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023

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

C 1.3/1

Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI)



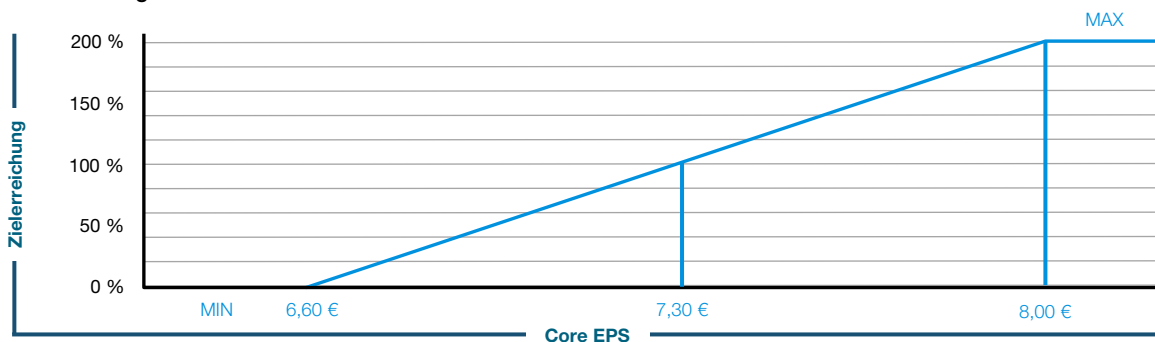
Konzernkomponente I

Die Konzernkomponente I ermittelt sich auf Basis des bereinigten Konzernergebnisses je Aktie (Core EPS). Das Core EPS setzt gezielte Anreize zur Steigerung der Profitabilität im Bayer-Konzern.

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für das Core EPS im Geschäftsjahr 2023:

C 1.3/2

Zielerreichungsfunktion des Core EPS

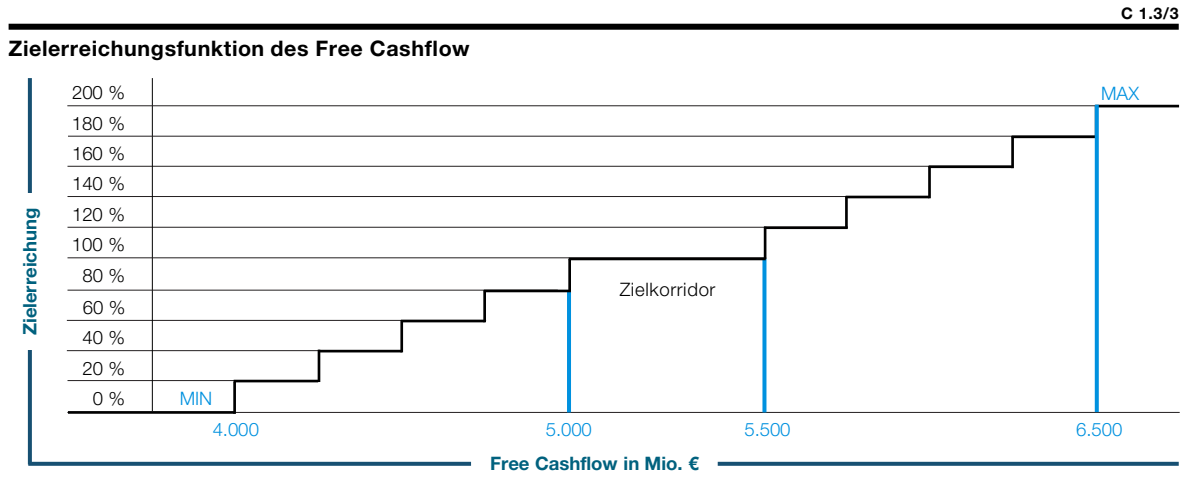


Bezogen auf das Geschäftsjahr 2023 wurde für die Konzernkomponente I ein Core EPS-Ziel von 7,30 € festgelegt. Das erreichte Core EPS betrug 6,39 €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0 %.

Konzernkomponente II

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

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, den Zielkorridor sowie den Maximalwert für den Free Cashflow 2023:



Bereits in der Kennzahldefinition des incentivierten Free Cashflow sind Zahlungen in den laufenden Haftungskomplexen Glyphosat, Dicamba, PCB und Essure™ für Vergütungszwecke ausgeschlossen. Somit werden sie weder bei der Zielsetzung noch bei der Ermittlung der Zielerreichung relevant. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde für den incentivierten Free Cashflow ein Zielkorridor von 5,0 bis 5,5 Mrd. € festgelegt. Der incentivierte Free Cashflow für 2023 belief sich auf 3,4 Mrd. €. Damit liegt die Zielerreichung unterhalb des Mindestwerts, d. h. bei 0 %.

Divisionskomponente

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

C 1.3/4

STI-Auszahlungsmatrizen der finanziellen Divisionsziele 2023

					EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen					
					Mindestwert	Zielkorridor		Maximalwert		
					CS	PH	CH	CS	PH	CH
Umsatz- wachstum (wpb.)	Mindestwert	0,5 %	-1,3 %	3,5 %	0 %	...	50 %	...	150 %	
	Zielkorridor	3,0 %	1,2 %	6,0 %	50 %	...	100 %	...	200 %	
	Maximalwert	8,0 %	6,2 %	11,0 %	150 %	...	200 %	...	200 %	
	
	

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

Bezogen auf das Geschäftsjahr 2023 wurden für die Divisionen das folgende wpb. Umsatzwachstum und die EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen erreicht.

Crop Science

- // wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: -3,8 %²
- // EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: 21,7 %
- // Die Zielerreichung lag bei 0,0 %.

Pharmaceuticals

- // wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: -1,0 %²
- // EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: 28,7 %
- // Die Zielerreichung lag bei 35,0 %.

Consumer Health

- // wpb. Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr: 5,8 %²
- // EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen: 23,4 %
- // Die Zielerreichung lag bei 101,5 %.

Für Vorstandsmitglieder mit Funktionsverantwortung führt dies zu einer Zielerreichung von 25,9 %.

Performance-Faktor

Um der kollektiven Verantwortung der Vorstandsmitglieder als Organ Rechnung zu tragen, werden darüber hinaus Teamziele vereinbart. Als Teamziele werden die vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Konzernziele für das Jahr 2023 herangezogen. Für 2023 wurden die Teamziele häufig erreicht. Über die Themenbereiche gibt die nachstehende Tabelle einen Überblick. Innerhalb der Themenfelder sind konkrete Ziele mit entsprechenden Leistungskennzahlen hinterlegt.

² Das wpb. Umsatzwachstum wurde aufgrund von hyperinflationbedingtem Wachstum in Argentinien und der Türkei um -0,1 %-Punkte bei der Division Crop Science, -0,7 %-Punkte bei Pharmaceuticals und -0,5 %-Punkte bei Consumer Health im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung angepasst.

C 1.3/5

Teamziele 2023**Themenbereich**

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

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

Die Zielerreichung für Teamziele und individuelle Ziele wird vom Aufsichtsrat bewertet. Der Faktor, der für das einzelne Vorstandsmitglied multiplikativ auf die Erreichung der finanziellen Ziele angewandt wird, kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die für 2023 festgelegten Zielerreichungswerte können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

C 1.3/6

Individuelle Zielvereinbarungen und Zielerreichung 2023

Vorstandsmitglied	Themenfelder für die individuellen Zielvereinbarungen	Zielerreichung Team- und individuelle Ziele
Bill Anderson (ab 1.4.2023)	// Neues Betriebsmodell Dynamic Shared Ownership (DSO) etablieren // Effektiven Umgang mit Rechtsstreitigkeiten sicherstellen // Beziehungen zu Investoren aufbauen und einen Ausblick geben // Vorstand und Top Management als leistungsstarkes Team entwickeln	110 %
Werner Baumann (bis 31.5.2023)	// Umsetzung des 5-Punkte-Plans für Glyphosat // Vorbereitung und Unterstützung des neuen CEOs in der Einarbeitung // Bestmögliche Unterstützung des Aufsichtsrates in der Übergangsphase // Aktives Management von nachhaltiger Performance und Kapitalmarktkommunikation	100 %
Sarena Lin (bis 31.8.2023)	// Vorantreiben der kulturellen Transformation von Bayer // Transformation der HR-Prozesse und -Tools umsetzen // Vorantreiben von Strategie und Innovationsmanagement // Sicherstellen eines erfolgreichen CEO Wechsels	100 %
Wolfgang Nickl	// Operationale Steuerung zur Erreichung der Finanzkennzahlen und Optimierung der Refinanzierungsaktivitäten // Verbesserung geschäftskritischer Bereiche in den Geschäftseinheiten und Funktionen // Mitwirken an effektiver Aktionärsbetreuung und Kommunikation // Sicherstellen eines erfolgreichen CEO Wechsels	110 %
Stefan Oelrich	// Erhöhen der Pipeline-Transparenz // Erfolgreiche Umsetzung der Ziele der „True North Now“ Strategie // Voranbringen der Neueinführung von Produkten // Sicherstellen eines erfolgreichen CEO Wechsels	105 %
Heike Prinz (ab 1.9.2023)	// Neudefinition der HR-Grundlagen für DSO // Umsetzen der Ziele der HR-Transformation // Enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern // Sicherstellen der Bindung und Entwicklung von Talenten im Rahmen von DSO	100 %
Rodrigo Santos	// Beschleunigen von Wachstum und Investition // Vorantreiben digitaler Geschäftsmodelle und zentraler Innovationsprojekte // Vorantreiben von Nachhaltigkeit, Engagement und Kapitalmarktkommunikation // Sicherstellen eines erfolgreichen CEO Wechsels	105 %
Heiko Schipper	// Erfolgreiche Umsetzung des „Fit to Win“ Programms // Stärken der Innovationspipeline // Mitgestalten und unterstützen von Konzerninitiativen // Sicherstellen eines erfolgreichen CEO Wechsels	110 %

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Die Auszahlung des STI erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für das Geschäftsjahr 2023 wie folgt:

C 1.3/7

Kurzfristige variable Vergütung 2023 auf einen Blick

	Zielbetrag in €	Zielerreichung				Gesamt	Auszahlungsbetrag in €
		Konzernkomponente I „cEPS“	Konzernkomponente II „FCF“	Divisionskomponente	Individueller Performance-Faktor		
zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder							
Bill Anderson ¹	1.518.750			25,9 %	1,10	9,50 %	144.281,25
Wolfgang Nickl	810.000			25,9 %	1,10	9,50 %	76.950,00
Stefan Oelrich	837.000			35,0 %	1,05	12,25 %	102.532,50
Heike Prinz ²	270.000	0,0 %	0,0 %	25,9 %	1,00	8,63 %	23.301,00
Rodrigo Santos	837.000			0,0 %	1,05	0,00 %	–
Heiko Schipper	810.000			101,5 %	1,10	37,22 %	301.482,00
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Werner Baumann ³	665.625	0,0 %	0,0 %	25,9 %	1,00	8,63 %	57.443,44
Sarena Lin ⁴	540.000	0,0 %	0,0 %	25,9 %	1,00	8,63 %	46.602,00

¹ Anteiliger STI ab Eintritt 1. April 2023

² Anteiliger STI ab Eintritt 1. September 2023

³ Anteiliger STI bis Austritt 31. Mai 2023

⁴ Anteiliger STI bis Austritt 31. August 2023

1.3.3 Langfristige aktienbasierte Barvergütung (LTI) für 2023

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

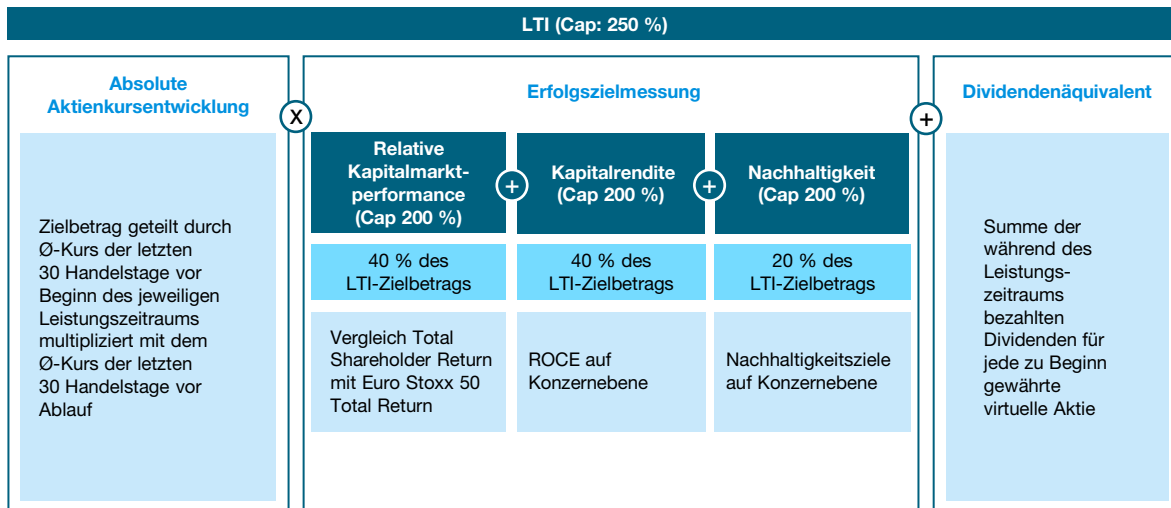
Seit dem Geschäftsjahr 2020 werden die jährlichen Aspire-3.0-Tranchen in Form von virtuellen Aktien zugeteilt und unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Berechnung der bedingt zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien wird die Grundvergütung mit dem vertraglich vereinbarten Zielprozentsatz multipliziert und durch das arithmetische Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums dividiert.

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien hängt von der Zielerreichung von den drei Komponenten „Relative Kapitalmarktperformance“, „Kapitalrendite“ und „Nachhaltigkeit“ ab. Die drei Komponenten werden mit 40 %, 40 % sowie 20 % gewichtet, wobei die Komponente „Nachhaltigkeit“ erst ab dem Geschäftsjahr 2021 berücksichtigt wird. Für die Tranche, die im Geschäftsjahr 2020 zugeteilt wurde, werden die relative Kapitalmarktperformance und Kapitalrendite daher mit je 50 % gewichtet. Zur Ermittlung der finalen Anzahl an virtuellen Aktien wird die bedingt zugeteilte Anzahl an virtuellen Aktien mit der gewichteten Gesamtzielerreichung der drei (bzw. zwei) Komponenten multipliziert.

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

C 1.3/8

Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

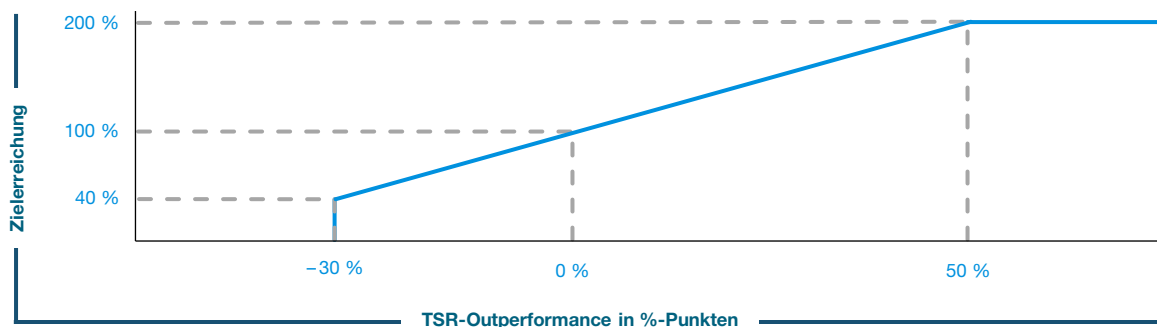


Relative Kapitalmarktperformance

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

C 1.3/9

Zielerreichungsfunktion des relativen TSR

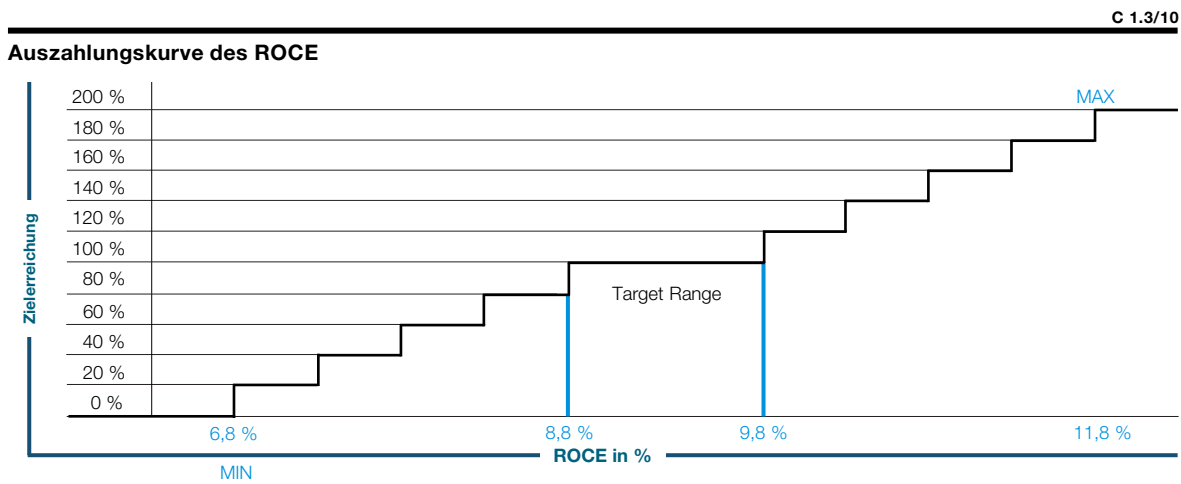


Mit dem Geschäftsjahr 2023 endet der vierjährige Leistungszeitraum der Tranche 2020 des Aspire-3.0. Der TSR von Bayer beträgt für diesen Zeitraum $-45,29\%$ und für den EURO STOXX 50 Total Return $29,99\%$. Daraus ergibt sich eine TSR-Outperformance in Höhe von $-75,28\%$ -Punkten. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0% .

Kapitalrendite

Die Kapitalrendite ermittelt sich auf Basis des Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzernebene. Der jährliche Vergleich des ROCE mit den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten zeigt die Wertgenerierung des Unternehmens an. Der ROCE ist ein Bestandteil des Bayer-Steuerungssystems. Zu Beginn einer jeden Tranche bestimmt der Aufsichtsrat einen Mindestwert, Zielkorridor, Maximalwert sowie weitere Eckwerte für den ROCE im letzten Jahr der vierjährigen Leistungsperiode. Der Mindestwert basiert dabei auf den durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten (WACC) zum Begebungszeitpunkt der jeweiligen Tranche. Der Zielkorridor für 100% Zielerreichung ergibt sich auf Basis der durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten sowie eines ambitionierten Zuschlagswerts. Am Ende des vierjährigen Leistungszeitraums wird der im letzten Jahr des Leistungszeitraums erzielte ROCE mit dem zuvor festgelegten Zielkorridor für die jeweilige LTI-Tranche verglichen. Bei einem Erreichen des Zielkorridors beträgt die Zielerreichung 100% . Oberhalb oder unterhalb des Zielkorridors folgt die Zielerreichung der Zielfunktion innerhalb des Intervalls von 0% bis 200% .

Die folgende Grafik zeigt den Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für die Tranche 2020, deren Leistungszeitraum mit dem Geschäftsjahr 2023 endet:



Im Rahmen der Tranche 2020 wurde für die Kapitalrendite ein ROCE-Ziel für das Geschäftsjahr 2023 von $9,3\%$ festgelegt. Der erreichte ROCE betrug $0,7\%$. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0% .

Nachhaltigkeit

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

Der Aufsichtsrat hat bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele darauf geachtet, dass sich diese als Minimum an den Sustainable-Development-Zielen der Vereinten Nationen orientieren sowie bezüglich der Ermittlung, Messbarkeit und Überprüfbarkeit internationaler Best Practice wie etwa der Science Based Targets initiative (SBTi) folgen. Außerdem sind sie integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie, indem sie z. B. neue Kundengruppen erschließen oder zu erhöhter Versorgungssicherheit beitragen. Alle unten stehenden Nachhaltigkeitsziele fließen mit der gleichen Gewichtung ein. Zudem hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele einen Mindestwert, Zielkorridor sowie Maximalwert bestimmt. Oberhalb oder unterhalb des Zielkorridors folgt die Zielerreichung einer Zielfunktion innerhalb des Intervalls von 0 bis 200% .

C 1.3/11

Nichtfinanzielle Konzernziele bis 2030

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

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

² Ökonomisch oder medizinisch

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

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

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

⁶ Bis Ende 2029

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

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

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

Auszahlung der Tranche 2020 des Aspire 3.0

Die Auszahlung erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für die Tranche 2020 wie folgt:

C 1.3/12

Aspire-Auszahlungsprozentsätze

	Tranche 2020
Startkurs Bayer-Aktie	69,95 €
Endkurs Bayer-Aktie TR ¹	38,27 €
Entwicklung Bayer-Aktie TR	-45,29 %
Startkurs EURO STOXX 50 TR	7.949,64
Endkurs EURO STOXX 50 TR	10.333,58
Entwicklung EURO STOXX 50 TR	29,99 %
Performance Faktor Relative Kapitalmarktperformance	0 %
Performance Faktor Kapitalrendite (ROCE)	0 %
Dividendenäquivalent	9,20 €
Auszahlungsprozentsatz	13,15 %

¹ Total Return (TR), inklusive re-investierter Dividenden (32,77 € + 5,50 €)

Laufende Tranchen der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2023 laufenden Tranchen der amtierenden Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

C 1.3/13

LTI-Tranchen der zum 31.12.2023 amtierenden Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in €	Startkurs Bayer- Aktie in €	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ¹	Zieler- reichung der Perfor- mance- Kompo- nente ²	Endkurs Bayer- Aktie TR in €	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag ³ in €
Aspire-3.0- Tranche 2020 (1.1.2020– 31.12.2023)	Wolfgang Nickl	1.194.000		17.069					157.011,00
	Stefan Oelrich	1.273.500	69,95	18.206	0 %	38,27	9,20	13,15 %	167.465,25
	Heiko Schipper	1.194.000		17.069					157.011,00
Aspire-3.0- Tranche 2021 (1.1.2021– 31.12.2024)	Wolfgang Nickl	1.198.800		24.980					
	Stefan Oelrich	1.278.600	47,99	26.643					Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2021 endet am 31.12.2024
	Heiko Schipper	1.198.800		24.980					
Aspire-3.0- Tranche 2022 (1.1.2022– 31.12.2025)	Wolfgang Nickl	1.440.000		31.055					
	Stefan Oelrich	1.488.000	46,37	32.090					Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2022 endet am 31.12.2025
	Rodrigo Santos ⁴	1.488.000		32.090					
	Heiko Schipper	1.440.000		31.055					
Aspire-3.0- Tranche 2023 (1.1.2023– 31.12.2026)	Bill Anderson ⁵	3.375.000		64.717					
	Wolfgang Nickl	1.440.000		27.613					
	Stefan Oelrich	1.488.000	52,15	28.533					Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2023 endet am 31.12.2026
	Heike Prinz ⁶	1.200.000		23.011					
	Rodrigo Santos ⁴	1.488.000		28.533					
	Heiko Schipper	1.440.000		27.613					

¹ 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.

² Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus der gewichteten Zielerreichung der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktperformance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“ (seit dem Geschäftsjahr 2021).

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

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

⁵ Aufgrund Eintritt zum 1. April 2023: anteiliger Anspruch (45/48)

⁶ Nicht aufgeführt sind LTI-Tranchen, die vor der Ernennung von Heike Prinz zum Vorstandsmitglied zugesagt wurden. Die LTI-Tranche 2023 wird daher anteilig ab Vorstandsernennung zum 1. September 2023 dargestellt. Mit Ablauf einer Leistungsperiode wird die jeweilige Tranche in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ ausgewiesen.

Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex werden bereits zugeteilte LTI-Tranchen im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrags am Ende des vertraglich festgelegten Leistungszeitraums und nach den ursprünglich vereinbarten Zielen abgerechnet. Die folgende Tabelle zeigt daher die laufenden Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

C 1.3/14

LTI-Tranchen der ehemaligen Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in €	Startkurs Bayer- Aktie in €	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ¹	Zieler- reichung der Perfor- mance- Kompo- nente ²	Endkurs Bayer- Aktie TR in €	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Aus- zahlungs- prozentsatz	Aus- zahlungs- betrag ³ in €
Aspire-3.0- Tranche 2020 (1.1.2020– 31.12.2023)	Werner Baumann	2.502.300		35.773					329.052,45
	Liam Condon	1.440.750	69,95	20.597	0 %	38,27	9,20	13,15 %	189.458,63
	Kemal Malik	1.189.744		17.008					156.451,30
Aspire-3.0- Tranche 2021 (1.1.2021– 31.12.2024)	Werner Baumann	2.512.350		52.352					
	Liam Condon	1.446.450	47,99	30.141	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2021 endet am 31.12.2024				
	Sarena Lin ⁴	1.098.900		22.899					
Kemal Malik	1.284.923		26.775						
Aspire-3.0 Tranche 2022 (1.1.2022– 31.12.2025)	Werner Baumann	2.840.000	46,37	61.246	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2022 endet am 31.12.2025				
	Sarena Lin	1.440.000		31.055					
Aspire-3.0- Tranche 2023 (1.1.2023– 31.12.2026)	Werner Baumann	2.840.000	52,15	54.458	Der Leistungszeitraum der Aspire-3.0-Tranche 2023 endet am 31.12.2026				
	Sarena Lin	1.440.000		27.613					

¹ 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.

² Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus der gewichteten Zielerreichung der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarktpformance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“ (seit dem Geschäftsjahr 2021).

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

⁴ Aufgrund Eintritt zum 1. Februar 2021: anteiliger Anspruch (11/12)

1.3.4 Sachbezüge und sonstige Leistungen

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

1.3.5 Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt

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

Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Januar 2020 bestellt wurden, haben weiterhin Anspruch auf eine beitragsbezogene Versorgungszusage. Bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung stellt Bayer Firmenbeiträge als Ergänzung der Eigenbeiträge von 2 % zur Verfügung. Es werden Firmenbeiträge in Höhe von zurzeit 8 % in die Bayer-Pensionskasse bzw. 2 % in die Rheinische Pensionskasse VVaG für Festeinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Darüber hinaus stellt Bayer für Festeinkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze jährlich einen fiktiven Beitrag in Höhe von 42 % der jeweiligen Grundvergütung zur Verfügung. Dieser Prozentsatz setzt sich zusammen aus einem Grundbeitrag von 6 % und einem Matching-Beitrag von 36 %, dem Vierfachen des Eigenbeitrags des Vorstandsmitglieds von 9 %. Der gesamte jährliche Beitragsaufwand wird nach der Verrentungstabelle eines Versicherungstarifs der Rheinischen Pensionskasse VVaG in einen Rentenbaustein umgewandelt. Der jährliche Pensionsanspruch bei Pensionierung ergibt sich als Summe der angesammelten Rentenbausteine einschließlich einer eventuellen Überschussbeteiligung. Die Überschussbeteiligung wird jährlich auf Basis der in der Rheinischen Pensionskasse VVaG erzielten Nettorendite abzüglich der im Tarif 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 und im Jahr 2023 amtierende 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. Werner Baumann wurde eine Option bis zum 31. Dezember 2027 zur Einmalzahlung seiner Pensionsansprüche gegenüber der Bayer AG oder ihrer Tochtergesellschaften (ausgenommen der gegenüber der Pensionskasse bestehenden Ansprüche) eingeräumt, bei deren Ausübung die Pensionsansprüche mit einer Einmalzahlung in Höhe der Rückstellungen nach IFRS abgegolten werden.
- // Heiko Schipper nimmt aufgrund seines gesplitteten Vertrags anteilig teil an den Pensionsplänen in Deutschland (30 %), im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit für die Bayer AG, und der Schweiz (70 %), im Rahmen seines lokalen Anstellungsvertrags als Leiter Consumer Health bei der BCC AG in Basel. Bei Herrn Schippers Altersversorgungszusage in der Schweiz handelt es sich um einen leistungsorientierten Plan, bei dem Beiträge auf einem Konto gesammelt werden, die bei Rentenbeginn verrentet werden.

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

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

Im Berichtsjahr wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 1.707 T € (Vorjahr: 2.284 T €) nach IFRS aufwandswirksam berücksichtigt. In der folgenden Übersicht sind der auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallende Dienstzeitaufwand nach IFRS und der Barwert der Pensionsverpflichtungen abgebildet:

C 1.3/15

Pensionszusagen nach IFRS

In T €	Aufwand ¹		Anwartschaftsbarwert der Versorgungszusagen zum 31.12.	
	2022	2023	2022	2023
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder				
Beitragsbezogene Versorgungszusage				
Wolfgang Nickl	276	116	799	1.044
Stefan Oelrich	284	125	772	1.023
Heiko Schipper	177	144	5.817	7.534
Ehemalige Vorstandsmitglieder				
Werner Baumann ²	1.547	1.322	18.554	21.354

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

² Der bis zu seinem Ausscheiden erdiente Dienstzeitaufwand beträgt 458 T €. Der mit Aufhebungsvertrag gewährte Rentenbaustein beträgt 864 T €.

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

1.3.6 Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung

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

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

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

Über die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder kann erst nach erfolgter Auszahlung aller Vergütungsbestandteile, die für ein Geschäftsjahr zugesagt wurden, abschließend berichtet werden. Das heißt, für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 kann erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums des LTI berichtet werden.

Die jeweiligen Ist-Vergütungen für das Referenzjahr 2020 lagen für alle Vorstandsmitglieder deutlich unter der festgelegten Maximalvergütung.

1.3.7 Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

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

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

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

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 keinen Anlass gesehen, eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

1.3.8 Share Ownership Guidelines

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

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

C 1.3/16

Status der Share Ownership Guidelines

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Status
Bill Anderson	200 %	31.3.27	In Aufbauphase
Wolfgang Nickl	100 %	25.4.22	Erfüllt
Stefan Oelrich	100 %	31.10.22	Erfüllt
Heike Prinz	100 %	31.8.27	In Aufbauphase
Rodrigo Santos	100 %	31.12.25	In Aufbauphase
Heiko Schipper	100 %	28.2.22	Erfüllt

1.3.9 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

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

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

Kontrollwechsel

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

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

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

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

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

Arbeitsunfähigkeit

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

1.3.10 Mandatsbezüge und Leistungen Dritter

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

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

1.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

1.4.1 Zielvergütung

In den folgenden Tabellen werden die individuellen Zielbeträge ergänzt um Minimal- und Maximalbeträge für die im Jahr 2023 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt, einschließlich der Aufwände für Nebenleistungen und Versorgungszusagen, sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

C 1.4/1

Zielvergütung (Teil I)

	Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder									
	Bill Anderson ² (Vorsitzender)					Wolfgang Nickl (Finanzen)				
	Eintritt 1.4.2023					Eintritt 26.4.2018				
	2023 in T €	2023 in %	Min. 2023 in T €	Max. ¹ 2023 in T €	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	Min. 2023 in T €	Max. ¹ 2023 in T €	2022 in T €
Grundvergütung	1.688	15,0	1.688	1.688	–	900	26,3	900	900	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	3.985	35,5	3.985	3.985	–	156	4,6	156	156	137
Versorgungsentgelt	675	6,0	675	675	–	–	–	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–	810
STI 2023	1.519	13,5	0	3.037	–	810	23,7	0	1.620	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire 3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1.440
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026)	3.375	30,0	0	8.438	–	1.440	42,0	0	3.600	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	–	–	116	3,4	116	116	276
Gesamtbezüge	11.242	100,0	6.348	17.823	–	3.422	100,0	1.172	6.392	3.563

C 1.4/2

Zielvergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder									
	Stefan Oelrich (Pharmaceuticals)					Heike Prinz ³ (Arbeitsdirektorin)				
	Eintritt 1.11.2018					Eintritt 1.9.2023				
	2023 in T €	2023 in %	Min. 2023 in T €	Max. ¹ 2023 in T €	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	Min. 2023 in T €	Max. ¹ 2023 in T €	2022 in T €
Grundvergütung	930	27,1	930	930	930	300	15,6	300	300	–
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	54	1,6	54	54	32	39	2,0	39	39	–
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	120	6,2	120	120	–
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2022	–	–	–	–	837	–	–	–	–	–
STI 2023	837	24,4	0	1.674	–	270	14,0	0	540	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire 3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	–	–	–	–	1.488	–	–	–	–	–
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026)	1.488	43,3	0	3.720	–	1.200	62,2	0	3.000	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	125	3,6	125	125	284	–	–	–	–	–
Gesamtbezüge	3.434	100,0	1.109	6.503	3.571	1.929	100,0	459	3.999	–

C 1.4/3

Zielvergütung (Teil III)

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder

	Rodrigo Santos (Crop Science) Eintritt 1.1.2022					Heiko Schipper (Consumer Health) Eintritt 1.3.2018				
	2023 in T €	2023 in %	Min. 2023 in T €	Max. ¹ 2023 in T €	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	Min. 2023 in T €	Max. ¹ 2023 in T €	2022 in T €
Grundvergütung	930	25,5	930	930	930	900	26,6	900	900	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	0,7	26	26	26	91	2,7	91	91	30
Versorgungsentgelt	372	10,2	372	372	372	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2022	-	-	-	-	837	-	-	-	-	810
STI 2023	837	22,9	0	1.674	-	810	23,9	0	1.620	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
Aspire 3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	-	-	-	-	1.488	-	-	-	-	1.440
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026)	1.488	40,7	0	3.720	-	1.440	42,5	0	3.600	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	-	-	-	-	-	144	4,3	144	144	177
Gesamtbezüge	3.653	100,0	1.328	6.722	3.653	3.385	100,0	1.135	6.355	3.357

¹ In der Summe der maximalen Beträge sind die Gesamt-Caps noch nicht berücksichtigt.

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

³ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Heike Prinz ist für 2023 eine Einmalzahlung zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 25 T € enthalten.

1.4.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

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

In der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütung werden die Auszahlungsbeträge des STI 2023 sowie der Aspire-3.0-Tranche 2020 dem Geschäftsjahr 2023 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 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.

Werner Baumann und Sarena Lin sind mit Ablauf des 31. Mai 2023 bzw. 31. August 2023 einvernehmlich aus dem Vorstand der Bayer AG ausgeschieden. Die bis zum Zeitpunkt des jeweiligen Ausscheidens erdienten Vergütungsansprüche sind in der Tabelle für im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder abgebildet. Im Einklang mit dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder, üblicher Marktpraxis sowie den Empfehlungen des DCGK (insb. G. 13) werden Werner Baumann und Sarena Lin die Restlaufzeiten ihrer Dienstverträge abgegolten und eine Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zugesagt. Die Zahlungen bzw. Vergütungsansprüche, die anschließend als ehemaliges Vorstandsmitglied realisiert werden, sind aus Transparenzgründen separat ausgewiesen und in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder“ dargestellt sowie erläutert. Für die einvernehmlich ausscheidenden Vorstandsmitglieder Werner Baumann und Sarena Lin werden bereits in der Vergangenheit gemachte Aspire-Zusagen erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums und auf Basis der ursprünglichen vereinbarten Bedingungen ausgezahlt, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt. Die Arbeitsleistung, die für die Erdienung der Aspire-Tranchen notwendig

war, wurde jedoch vollständig erbracht. Damit sind die Aspire-Tranchen als gewährte Vergütung gemäß § 162 AktG anzugeben. Bei der entsprechend dargestellten Vergütung in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder“ handelt es sich lediglich um die Rückstellungen auf Basis des Fair Values zum 31. Dezember 2023. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Die tatsächlichen Auszahlungen am Ende des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums können daher erheblich von den dargestellten Werten abweichen.

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 1.4/4

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Bill Anderson ¹ (Vorsitzender) Eintritt 1.4.2023			Wolfgang Nickl (Finanzen) Eintritt 26.4.2018		
	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €
Grundvergütung	1.688	26,0	–	900	69,7	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	3.985	61,4	–	156	12,1	137
Versorgungsentgelt	675	10,4	–	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2022	–	–	–	–	–	1.053
STI 2023	144	2,2	–	77	6,0	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	–	–	–	–	–	818
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	–	–	–	157	12,2	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	6.492	100,0	–	1.290	100,0	2.908
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	116	–	276
Gesamtbezüge	6.492		–	1.406		3.184

C 1.4/5

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Stefan Oelrich (Pharmaceuticals) 1.11.2018			Heike Prinz ² (Arbeitsdirektorin) 1.9.2023		
	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €
Grundvergütung	930	74,2	930	300	54,5	–
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	54	4,3	32	39	7,1	–
Versorgungsentgelt	–	–	–	120	21,8	–
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2022	–	–	862	–	–	–
STI 2023	103	8,2	–	23	4,2	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung³						
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	–	–	760	–	–	–
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	167	13,3	–	68	12,4	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	1.254	100,0	2.584	550	100,0	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	125	–	284	–	–	–
Gesamtbezüge	1.379		2.868	550		–

C 1.4/6

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil III)

	Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Rodrigo Santos (Crop Science) 1.1.2022			Heiko Schipper (Consumer Health) 1.3.2018		
	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €
Grundvergütung	930	66,6	930	900	62,1	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	1,9	26	91	6,3	30
Versorgungsentgelt	372	26,6	372	-	-	-
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2022	-	-	1.360	-	-	1.151
STI 2023	-	0,0	-	301	20,8	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung³						
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	-	-	148	-	-	732
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	68	4,9	-	157	10,8	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	1.396	100,0	2.836	1.449	100,0	2.813
Dienstzeitaufwand nach IFRS	-	-	-	144	-	177
Gesamtbezüge	1.396		2.836	1.593		2.990

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

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

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

C 1.4/7

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil IV)

	Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
	Werner Baumann (Vorsitzender) Austritt: 31.5.2023			Sarena Lin (Arbeitsdirektorin) Austritt: 31.8.2023		
	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €	2023 in T €	2023 in %	2022 in T €
Grundvergütung	740	90,0	1.775	600	32,0	900
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	25	3,0	65	989	52,7	1.006
Versorgungsentgelt	-	-	-	240	12,8	360
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2022	-	-	1.861	-	-	993
STI 2023	57	7,0	-	47	2,5	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire 2.0 2019 (1.1.2019–31.12.2022)	-	-	1.739	-	-	-
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023)	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	822	100,0	5.440	1.876	100,0	3.259
Dienstzeitaufwand nach IFRS	458	-	1.547	-	-	-
Gesamtbezüge	1.280		6.987	1.876		3.259

1.4.3 Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

C 1.4/8

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil I)

	Werner Baumann ² Austritt 31.5.2023		Sarena Lin ³ Austritt 31.8.2023	
	2023 in T €	2023 in %	2023 in T €	2023 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung				
Aspire 3.0 2020 (1.1.2020–31.12.2023) – Rückstellung ¹	329	4,8	–	–
Aspire 3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024) – Rückstellung ¹	1.020	15,0	477	13,2
Aspire 3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025) – Rückstellung ¹	1.601	23,5	812	22,4
Aspire 3.0 2023 (1.1.2023–31.12.2026) – Rückstellung ¹	1.622	23,8	822	22,7
Sonstiges				
Abgeltung Restlaufzeit Dienstvertrag	2.243	32,9	1.514	41,7
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung⁴	6.815	100,0	3.625	100,0

C 1.4/9

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil II)

	Liam Condon Austritt 31.12.2021		Dr. Hartmut Klusik ⁶ Austritt 31.12.2019		Kemal Malik Austritt 31.12.2019	
	2023 in T €	2023 in %	2023 in T €	2023 in %	2023 in T €	2023 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ⁵	155	100,0	-703	112,5	-711	100,0
Ruhegeldzahlungen	–	–	78	-12,5	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	155	100,0	-625	100,0	-711	100,0

C 1.4/10

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil III)

	Johannes Dietsch Austritt 31.5.2018		Dr. Marijn Dekkers Austritt 30.4.2016		Prof. Dr. Wolfgang Plischke ⁶ Austritt 29.4.2014	
	2023 in T €	2023 in %	2023 in T €	2023 in %	2023 in T €	2023 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ⁵	-	-	-	-	-	-
Ruhegeldzahlungen	120	100,0	716	100,0	484	100,0
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	120	100,0	716	100,0	484	100,0

¹ Anlässlich des Ausscheidens von Werner Baumann und Sarena Lin wurden die bereits zugeteilten LTI-Tranchen zeitlich erdient und sind damit als gewährte Vergütung gem. § 162 AktG anzugeben. Die LTI-Tranche 2020 kommt mit dem oben genannten Wert im März 2024 zur Auszahlung. Bei den für die Tranchen 2021, 2022 und 2023 dargestellten Werten handelt es sich lediglich um die Rückstellungen auf Basis des Fair Values zum 31. Dezember 2023. Die Auszahlungen erfolgen weiterhin erst nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums und auf Basis der ursprünglich vereinbarten Bedingungen, eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Die tatsächlichen Auszahlungen können daher erheblich von den dargestellten Werten abweichen. Nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums werden die tatsächlichen Auszahlungen im Vergütungsbericht offengelegt.

² Sonstiges enthält die Abgeltung der Restlaufzeit des Dienstvertrags bis zum 30. April 2024. Dabei werden ausschließlich Zusagen abgegolten, die Werner Baumann gemäß der ursprünglichen Laufzeit des Dienstvertrags zugestanden hätten. Das heißt Grundvergütung, Nebenleistungen, STI, LTI und Pensionszusagen jeweils für den Zeitraum 1. Juni 2023 bis 30. April 2024. Die anteilige LTI-Tranche 2024 steht noch unter dem Vorbehalt, dass eine solche gewährt wird. Der STI für den Zeitraum 1. Juni 2023 bis 31. Dezember 2023 wird dabei auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung abgegolten, wobei der individuelle Performance-Faktor auf 1,0 festgesetzt wird. Für den STI für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 30. April 2024 sowie die LTI-Tranche 2024 wird jeweils eine Zielerreichung von 100 % unterstellt. Dieser STI-Anspruch für 2024 wurde bereits im Mai 2023 mit dem Barwert in Höhe von 525 T € abgegolten. Darüber hinaus erhält Werner Baumann eine Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwei Jahren (1. Juni 2023 bis 31. Mai 2025). Die Entschädigung beträgt gemäß Vergütungssystem für beide Jahre jeweils 100 % seiner Grundvergütung und wird sowohl mit dem Abgeltungsbetrag für die Restlaufzeit des Dienstvertrags als auch mit zukünftigen Pensionszahlungen verrechnet. Der in Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 vorgesehene Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen wird damit insgesamt nicht überschritten.

³ Sonstiges enthält die Abgeltung der Restlaufzeit des Dienstvertrags bis zum 31. Januar 2024. Dabei werden ausschließlich Zusagen abgegolten, die Sarena Lin gemäß der ursprünglichen Laufzeit des Dienstvertrags zugestanden hätten, d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, STI, LTI und Versorgungsentgelt jeweils für den Zeitraum 1. September 2023 bis 31. Januar 2024. Die anteilige LTI-Tranche 2024 steht noch unter dem Vorbehalt, dass eine solche gewährt wird. Der STI für den Zeitraum 1. September 2023 bis 31. Januar 2024 wird dabei auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung abgegolten, wobei der individuelle Performance-Faktor auf 1,0 festgesetzt wird. Darüber hinaus erhält Sarena Lin eine Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwei Jahren (1. September 2023 bis 31. August 2025). Die Entschädigung beträgt gemäß Vergütungssystem für beide Jahre jeweils 100 % ihrer Grundvergütung und wird mit dem Abgeltungsbetrag für die Restlaufzeit des Dienstvertrags verrechnet. Der in Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 vorgesehene Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen wird damit insgesamt nicht überschritten.

⁴ Die in 2023 gewährte Gesamtvergütung für Werner Baumann beträgt 7.637 T € und setzt sich aus der Vergütung für seine aktive Vorstandstätigkeit in Höhe von 822 T € sowie seiner Vergütung als ehemaliger Vorstand inklusive oben ausgewiesener Rückstellungsbeträge in Höhe von 6.815 T € zusammen. Die in 2023 gewährte Gesamtvergütung für Sarena Lin beträgt 5.501 T € und setzt sich aus der Vergütung für ihre aktive Vorstandstätigkeit in Höhe von 1.876 T € sowie ihre Vergütung als ehemaliges Vorstandsmitglied inklusiver der oben ausgewiesenen Rückstellungsbeträge in Höhe von 3.625 T € zusammen. Im Einklang mit dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder, üblicher Marktpraxis sowie den Empfehlungen des DCGK (insb. G. 13) wurden die Restlaufzeiten der Dienstverträge abgegolten und eine Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zugesagt.

⁵ Als langfristige aktienbasierte Barvergütung wird die Differenz zwischen dem ursprünglichen mit Ausscheiden aus dem Vorstand im jeweiligen Vergütungsbericht beizulegenden Zeitwert und der tatsächlichen Auszahlung im Auszahlungsjahr dargestellt.

⁶ Beinhaltet Ruhegeldzahlungen aus der Bayer-Pensionskasse VVaG.

1.4.4 Zugesagte Vergütung für in 2023 ausgeschiedene ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Einklang mit dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder, üblicher Marktpraxis sowie den Empfehlungen des DCGK (insb. G. 13) werden Werner Baumann und Sarena Lin die Restlaufzeiten ihrer Dienstverträge abgegolten. In diesem Zusammenhang wurde ihnen jeweils eine Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zugesagt. Darüber hinaus wurde beiden in diesem Zusammenhang die anteilige Teilnahme an der Aspire 2024er Tranche bedingt zugesagt, d. h. soweit diese vom Aufsichtsrat für 2024 beschlossen wird. Anteilig bedeutet, dass Werner Baumann ein Zielbetrag von 4/12 und Sarena Lin von 1/12 der Aspire 2024er Tranche zugesagt wurde. Sarena Lin wurde 1/12 der STI für 2024 zugesagt. Die ausgezahlten Beträge werden in den Jahren als gewährt gezeigt, in denen die Auszahlung erfolgt. Werner Baumann wurden für die Restlaufzeit seines Dienstvertrages weiterhin Pensionsbausteine in Höhe eines Dienstzeitaufwandes von 864 T € zugesagt.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen. Diese wurden zuletzt durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 27. April 2021 geändert.

2.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Vergütung soll gemäß § 113 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.

2.2 Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

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

C 2.2/1

Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

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

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

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

2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung

C 2.3/1

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Festvergütung			Ausschussvergütung		
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Zum 31.12.2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Dr. Paul Achleitner	160	71,1	160	50	22,2	59
Dr. Simone Bagel-Trah	160	70,5	160	50	22,0	40
Horst Baier	160	48,1	160	150	45,0	121
Dr. Norbert W. Bischofberger	160	77,3	160	30	14,5	30
André van Broich	160	59,0	160	90	33,2	90
Ertharin Cousin	160	59,3	160	90	33,3	90
Yasmin Fahimi ¹	160	79,2	32	30	14,9	1
Dr. Barbara Gansewendt ²	160	66,4	108	60	24,9	40
Colleen A. Goggins	160	71,1	160	50	22,2	50
Francesco Grioli ²	160	83,3	108	20	10,4	13
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende) ³	320	92,5	268	–	0,0	19
Frank Löllgen	160	59,7	160	90	33,6	90
Kimberly Mathisen ⁴	160	94,7	53	–	0,0	–
Andrea Sacher	160	67,2	160	60	25,2	50
Claudia Schade ²	160	93,0	108	–	0,0	–
Heinz Georg Webers ²	160	78,1	108	30	14,6	21
Alberto Weisser	160	60,6	160	80	30,3	73
Michael Westmeier ²	160	93,0	108	–	0,0	–
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	160	67,5	160	60	25,3	60
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	480	94,3	480	–	0,0	–
In den Jahren 2022/2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Thomas Elsner ⁵	–	0,0	52	–	0,0	20
Robert Gundlach ⁵	–	0,0	52	–	0,0	9
Reiner Hoffmann ⁶	–	0,0	117	–	0,0	13
Dr. Fei-Fei Li ⁷	–	0,0	107	–	0,0	–
Petra Reinbold-Knape ⁵	–	0,0	52	–	0,0	7
Michael Schmidt-Kiebling ⁵	–	0,0	52	–	0,0	–
Oliver Zühlke ⁵	–	0,0	104	–	0,0	–

C 2.3/2

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Sitzungsgeld ⁸		Gesamtvergütung	
	2023	2022	2023	2022
Zum 31.12.2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T€	in %	in T€	in T€
Dr. Paul Achleitner	15	6,7	23	225
Dr. Simone Bagel-Trah	17	7,5	24	227
Horst Baier	23	6,9	26	333
Dr. Norbert W. Bischofberger	17	8,2	20	207
André van Broich	21	7,8	24	271
Ertharin Cousin	20	7,4	24	270
Yasmin Fahimi ¹	12	5,9	2	202
Dr. Barbara Gansewendt ²	21	8,7	17	241
Colleen A. Goggins	15	6,7	26	225
Francesco Grioli ²	12	6,3	11	192
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende) ³	26	7,5	23	346
Frank Löllgen	18	6,7	21	268
Kimberly Mathisen ⁴	9	5,3	6	169
Andrea Sacher	18	7,6	24	238
Claudia Schade ²	12	7,0	11	172
Heinz Georg Webers ²	15	7,3	12	205
Alberto Weisser	24	9,1	23	264
Michael Westmeier ²	12	7,0	11	172
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	17	7,2	20	237
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	29	5,7	30	509
In den Jahren 2022/2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Thomas Elsner ⁵	–	0,0	9	–
Robert Gundlach ⁵	–	0,0	8	–
Reiner Hoffmann ⁶	–	0,0	18	–
Dr. Fei-Fei Li ⁷	–	0,0	–	–
Petra Reinbold-Knape ⁵	–	0,0	9	–
Michael Schmidt-Kießling ⁵	–	0,0	9	–
Oliver Zühlke ⁵	–	0,0	11	–

¹ Aufsichtsratsmitglied seit 21. Oktober 2022² Aufsichtsratsmitglied seit 29. April 2022³ Stellvertretende Vorsitzende seit 29. April 2022⁴ Aufsichtsratsmitglied seit 1. September 2022⁵ Aufsichtsratsmitglied bis 29. April 2022⁶ Aufsichtsratsmitglied bis 25. September 2022⁷ Aufsichtsratsmitglied bis 31. August 2022⁸ Die Einzelwerte in der Tabelle sind gerundet. Die Summe der nicht gerundeten Sitzungsgelder beträgt 349,5 T €.

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

3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung

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

Als ehemalige Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder werden alle Mitglieder berücksichtigt, die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütungen erhalten haben und innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand bzw. Aufsichtsrat ausgeschieden sind.

Die im Nachfolgenden ausgewiesene Vergütung der Beschäftigten bzw. Tarif- und Gesamtbelegschaft in Deutschland umfasst die Beschäftigten der Gesellschaften Bayer AG, Leverkusen, Bayer Intellectual Property GmbH, Monheim am Rhein, und der Pallas Versicherung Aktiengesellschaft, Leverkusen. Die Animal-Health-Mitarbeiter sind ab dem Jahr 2018 unberücksichtigt. Die Beschäftigten der Bayer Business Services (BBS) GmbH, Leverkusen, sind seit Januar 2020 in der Bayer AG, Leverkusen, berücksichtigt.

C 3/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung¹

in T €	2019	2020	2021	2022	2023
In 2023 aktive Vorstandsmitglieder					
Bill Anderson (Vorsitzender ab 1.6.2023)	–	–	–	–	6.492
Werner Baumann (Vorsitzender bis 31.5.2023)	3.687	3.978	5.702	5.440	822
Sarena Lin (bis 31.8.2023)	–	–	3.709	3.259	1.876
Wolfgang Nickl	1.714	1.315	2.996	2.908	1.290
Stefan Oelrich	2.676	2.129	3.644	2.584	1.254
Heike Prinz (ab 1.9.2023)	–	–	–	–	550
Rodrigo Santos	–	–	–	2.836	1.396
Heiko Schipper	2.228	2.141	3.173	2.813	1.449
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Werner Baumann ³	–	–	–	–	6.815
Liam Condon ^{2, 3}	2.523	2.104	8.249	–	155
Dr. Marijn Dekkers ²	141	–742	650	664	716
Johannes Dietsch ²	–338	–147	–345	12	120
Dr. Hartmut Klusik ^{2, 3}	5.158	72	–292	–136	–625
Michael König ²	–331	–232	–	–	–
Sarena Lin ³	–	–	–	–	3.625
Kemal Malik ^{2, 3}	11.957	–	–363	–223	–711
Erica Mann ²	–	–49	–282	–131	–
Prof. Dr. Wolfgang Plischke	431	436	439	448	484
Dieter Weinand ²	–	–52	–450	–234	–
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Paul Achleitner	204	199	237	242	225
Dr. Simone Bagel-Trah	137	133	174	224	227
Horst Baier	–	201	322	307	333
Dr. Norbert W. Bischofberger	171	166	192	210	207
André van Broich	205	200	247	274	271
Ertharin Cousin	34	133	182	274	270
Yasmin Fahimi	–	–	–	35	202
Dr. Barbara Gansewendt	–	–	–	165	241
Colleen A. Goggins	154	165	208	236	225
Francesco Grioli	–	–	–	132	192
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	172	167	191	310	346
Frank Löllgen	208	200	246	271	268

Fortsetzung C 3/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung¹

in T €	2019	2020	2021	2022	2023
Kimberly Mathisen	–	–	–	59	169
Andrea Sacher	–	41	160	234	238
Claudia Schade	–	–	–	119	172
Heinz Georg Webers	–	–	–	141	205
Alberto Weisser	–	–	164	256	264
Michael Westmeier	–	–	–	119	172
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler	171	166	213	240	237
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	290	367	473	510	509
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer ⁴	108	106	104	122	123
Ertragsentwicklung					
EBITDA vor Sondereinflüssen in Mio. € (Bayer Konzen) ⁵	11.503	11.461	11.179	13.513	11.706
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (in €) ⁶	6,40	6,39	6,51	7,94	6,39
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (Bayer AG)	4.557	–2.547	4.110	4.764	5.150

¹ Die Spalten der Prozentsätze wurden der Übersichtlichkeit halber nicht mehr aufgeführt.

² Zwischen der in Vorjahren gewährten Vergütung (aufgrund der vollständigen Erbringung der Arbeitsleistung bis zum Ausscheiden eines Vorstands) und der tatsächlichen Auszahlung Jahre später bei einem LTI-Programm gibt es immer einen Unterschiedsbetrag. Dieser wird als negativer Betrag dargestellt, wenn die tatsächliche Auszahlung niedriger ist als die in Vorjahren entsprechend dargestellte gewährte Vergütung. Ein positiver Unterschiedsbetrag ergibt sich, wenn die Auszahlung höher ausgefallen ist als die ursprünglich als gewährt gezeigte Vergütung. Da die Auszahlung immer erst im Folgejahr nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums erfolgt, wird der obige Unterschiedsbetrag bei ausgeschiedenen Vorständen erst im Jahr der Auszahlung als gewährt gezeigt. Im Gegensatz dazu erfolgt dies bei den aktuellen Vorständen bereits im vierten Jahr des Leistungszeitraums. Aus diesem Grund wird im Folgejahr des Austritts bei ehemaligen Vorständen in der Regel keine gewährte Vergütung nach § 162 AktG dargestellt.

³ Im letzten Jahr der aktiven Vorstandstätigkeit wurden im Rahmen eines Aufhebungsvertrags ggf. verschiedene Vereinbarungen über die Abfindung zuvor zugesagter Gehaltsbestandteile und Karenzentschädigungen getroffen. Die Abfindungsleistungen beziehen sich z. B. auf die Grundvergütung, STI und LTI sowie Pensionsbausteine, die dem Vorstandsmitglied im Rahmen des ursprünglichen Vorstandsvertrags bis zu dessen Ende zugesagt waren.

⁴ Abweichend vom Vorstand wird aus technischen Gründen die durchschnittlich gezahlte Vergütung der Arbeitnehmer und Führungskräfte auf Vollzeitäquivalenzbasis angegeben. Diese umfasst die Grundvergütung (für Tarifmitarbeiter das Jahrestarifeinkommen sowie in Abhängigkeit zur Tätigkeit gewährte Schichtzulagen und -zuschläge und bei den anderen Mitarbeitergruppen das jährliche Funktionseinkommen [FE]), den Jahresbonus, der im Geschäftsjahr ausgezahlt wurde (Auszahlung Short Term Incentive [STI], gemäß tatsächlicher Zielerreichung des Vorjahres) sowie (soweit die entsprechenden Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind) die vierjährige aktienbasierte Vergütung, die im Geschäftsjahr ausbezahlt wurde. Für die Tarifmitarbeiter wurden das 13. Gehalt sowie das zugesagte Urlaubsgeld berücksichtigt. Als Nebenleistungen wurden berücksichtigt, die Arbeitgeber-Beiträge zu den Sozialversicherungen und, soweit Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind, die für einen Dienstwagen zur Verfügung stehenden Budgets. Unberücksichtigt blieben Aufwendungen für Nebenleistungen (z. B. Sicherungseinrichtungen an Gebäuden, Entschädigungen für beim früheren Arbeitgeber verfallene variable Vergütungsbestandteile) wegen ihrer unregelmäßigen Gewährung.

⁵ 2019–2022 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend

⁶ Bereinigtes Ergebnis je Aktie aus fortzuführendem Geschäft, 2019–2022 wie ursprünglich berichtet und der Vergütung zugrunde liegend

Leverkusen, 22. Februar 2024

Bayer Aktiengesellschaft

Für den Vorstand:

Bill Anderson

Heike Prinz

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 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Das über § 162 AktG hinausgehende Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Abschnitt „Vergütung 2023 im Überblick“ haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt des oben genannten über § 162 AktG hinausgehenden Vorworts des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Abschnitt „Vergütung 2023 im Überblick“.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Sonstige Informationen

Der Aufsichtsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen das Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden zum Vergütungsbericht sowie den Abschnitt „Vergütung 2023 im Überblick“.

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

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

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

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

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

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

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 23./26. November 2023 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 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Wermelt
Wirtschaftsprüfer

Michael Mehren
Wirtschaftsprüfer



www.bayer.com