



Vergütungsbericht

Inhalt

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden	379
Vergütung 2025 im Überblick	383
Vergütungsbericht	
1. Vergütung des Vorstands	386
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr	386
1.2 Überblick über die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung	388
1.3 Vergütungselemente im Detail	393
1.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025	414
2. Vergütung des Aufsichtsrats	419
2.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung	419
2.2 Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung	419
2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung	420
3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und jährlichen Veränderung der Vergütung	422
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	424

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

„Der Austausch mit unseren Aktionären und das Aktionärsvotum sind für uns eine verbindliche Leitlinie, um Vergütung verantwortungsvoll, transparent und im Einklang mit nachhaltigem Unternehmenserfolg zu gestalten.“



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

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats der Bayer AG freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2025 vorzulegen. In diesem Vorwort möchte ich einen Überblick über die zentralen Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats und des Personal- und Vergütungsausschusses im Zusammenhang mit der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 geben. Dazu gehörte der Austausch mit unseren Investoren im Vorfeld der Hauptversammlung 2025 und die Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand nach dem zweiten Jahr der erstmaligen Anwendung. Darüber hinaus wurde die jährliche Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis und der Interessen unserer Aktionäre durchgeführt.

Ergebnisse der Hauptversammlung 2025

Bei der Hauptversammlung 2025 erhielt unser Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit 67,36 % eine Zustimmung, die unter unseren Erwartungen lag. Wir nehmen dieses Votum ernst und haben nach Gesprächen mit 21 unserer Aktionäre, die 33,4 % der ausgegebenen Aktien vertreten, die erhaltenen Rückmeldungen analysiert. Im folgenden Abschnitt haben wir das wesentliche Feedback und die dazugehörigen Überlegungen unserer Ansicht nach zusammengefasst.

Zwischenüberprüfung des Vergütungssystems

Die Aktionäre haben generell ihre Unterstützung für den grundlegenden Aufbau des Vergütungssystems zum Ausdruck gebracht (im Einklang mit der Zustimmung von 93,21 % zu dem System auf der Hauptversammlung 2024). Hervorgehoben wurde insbesondere, dass die in der kurz- und langfristigen variablen Vergütung verwendeten Kennzahlen sowohl mit der Strategie von Bayer als auch mit den Interessen der Aktionäre in Einklang stehen. Auch die positiven Anpassungen des überarbeiteten Vergütungssystems, das der Hauptversammlung 2024 vorgelegt wurde, stießen auf breite Anerkennung. Sie basieren auf vorherigem Feedback, wie bspw. der Einbeziehung der Auszahlungen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten in den Free Cashflow zur Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI), der Bestimmung finanzieller Ziele, die der Kapitalmarkt-Guidance entsprechen oder darüber liegen, und einer Performance-Anforderung am 60. Perzentil als Voraussetzung dafür, dass auf Basis des relativen Total Shareholder Return (rTSR) als Leistungskennzahl für die langfristige variable Vergütung (LTI) die Auszahlungen in Höhe des Zielwerts erreicht werden können.

Gleichzeitig äußerten sich manche Investoren kritisch in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung im Hinblick auf die Auszahlungsprozentsätze der variablen Vergütungskomponenten (STI und LTI) für das Geschäftsjahr 2024. Des Weiteren wurde Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Transparenz bei der Anwendung des Faktors zur Strategieentwicklung und -umsetzung bei der STI angemerkt und die Höhe der Pensionszahlungen für die Vorstandsmitglieder hinterfragt.

Wie zuvor angekündigt, haben wir das Vergütungssystem in 2025 nach der Hälfte der vierjährigen Laufzeit einer Zwischenüberprüfung unterzogen, um die fortwährende Abstimmung mit den Erwartungen der Aktionäre zu garantieren und die Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2024 zu berücksichtigen. Die Überprüfung wurde anhand einer detaillierten Bewertung der lokalen und internationalen Marktpraxis wesentlicher Wettbewerber durchgeführt. Der Aufsichtsrat hat alle Vorzüge möglicher Anpassungen diskutiert und dabei analysiert, welche Änderungen im bestehenden Rahmen umgesetzt werden könnten und welche ein neues System erfordern würden.

Die Zwischenüberprüfung hat deutlich gezeigt, dass sich die meisten Bedenken auf die Anwendung des Systems 2024 und das Maß an Transparenz im Vergütungsbericht 2024 beziehen und weniger auf die grundlegende Ausgestaltung des Vergütungssystems an sich. Folglich hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass aus der Zwischenüberprüfung keine Veränderungen des Vergütungssystems resultieren. Der Aufsichtsrat wird weiterhin mit Sorgfalt Entscheidungen treffen, um sicherzustellen, dass Leistung und Auszahlung im Einklang stehen.

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Einige der nach der Hauptversammlung 2025 eingegangenen Rückmeldungen bezogen sich auf mögliche zukünftige Veränderungen des Aufbaus des Vergütungssystems. Dazu gehörten Vorschläge für eine weitere Verschärfung der rTSR-Kurve, eine Überprüfung der Vergleichsgruppe für den rTSR sowie eine Überprüfung der allgemeinen Struktur der Zielvergütung, insbesondere in Hinblick auf den Anteil der Pensionszahlungen. Diese Sichtweisen wurden nicht von allen Aktionären geteilt, und die Mehrheit hat weiterhin ihre Zufriedenheit mit der Ausgestaltung des Systems zum Ausdruck gebracht.

Im Rahmen der Zwischenüberprüfung hat der Aufsichtsrat diese Punkte sorgfältig geprüft. Beim Vergleich der Ausgestaltung des Systems mit der Marktpraxis, insbesondere mit DAX- und ähnlichen internationalen Unternehmen, kam die Überprüfung durch den Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass der Aufbau des Vergütungssystems und die Struktur der Zielvergütung in breitem Einklang mit dem Marktstandard stehen und ein angemessenes Risikoprofil widerspiegeln, das nicht zu exzessiver Risikobereitschaft ermutigt. Die Bewertung bezieht sich auch auf die Kennzahlen und finanziellen Ziele zur Berechnung der STI und den fortgeführten Schwerpunkt auf der rTSR-Entwicklung bei der LTI sowie auf die Höhe der Pensionszahlungen. Darüber hinaus ergab die Prüfung verschiedener Indizes zur Bewertung der rTSR-Performance im Rahmen der LTI, dass der EURO STOXX 50 Total Return das Wettbewerbsumfeld von Bayer am besten widerspiegelt und gleichzeitig unsere breite Produktpalette angemessen berücksichtigt.

Eine Teilgruppe der Investoren sprach sich explizit dafür aus, bei unterdurchschnittlicher TSR-Performance im Rahmen des LTI keine Auszahlung vorzunehmen. Die durchgeführte Überprüfung zeigte jedoch, dass die bestehende Auszahlungskurve den internationalen Standards großer Unternehmen entspricht und im Vergleich zu vielen DAX-Unternehmen noch ambitionierter gestaltet ist. Der Aufsichtsrat hat daher entschieden, die derzeitige Struktur beizubehalten, die Teilauszahlungen für Leistungen zwischen dem 25. und 60. Perzentil vorsieht, um weiterhin unsere Wettbewerbsfähigkeit in der Gewinnung und Bindung qualifizierter Talente zu gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund und im Einklang mit den Gesprächen mit Aktionären ist der Aufsichtsrat zu dem Schluss gekommen, das aktuelle System derzeit beizubehalten. Bayer wird den Dialog mit den Aktionären fortführen und das Feedback zum System und zu seiner Umsetzung weiterhin auswerten.

Anwendung des Vergütungssystems 2025

Während die Aktionäre das System insgesamt unterstützten, haben einige, die dem Vergütungsbericht 2024 nicht zugestimmt hatten, Rückmeldungen zu bestimmten Elementen der Anwendung des Systems im Jahr 2024 gegeben. Dabei ging es hauptsächlich um die STI-Auszahlungen, insbesondere um die Berechnung des Faktors für die Entwicklung und Umsetzung der Strategie. Diese Aktionäre hätten es vorgezogen, wenn der Aufsichtsrat die STI-Auszahlungen reduziert hätte, sodass sie unterhalb des durch die STI-Formel bestimmten Prozentsatzes von 71,9 bis 79,1 % der Zielvorgabe gelegen hätten.

Für 2025 hat der Aufsichtsrat für die variable Vergütung im Einklang mit den Transformationszielen des Unternehmens ehrgeizige Zielvorgaben gemacht. Für die individuellen Faktoren zur Strategieentwicklung und -umsetzung für 2025 hat der Aufsichtsrat außerdem detaillierte und objektive Ziele definiert, die an den Prioritäten unseres Geschäfts ausgerichtet sind und unsere langfristige Strategie direkt beeinflussen. Bei den finanziellen Kennzahlen für die STI (core EPS, Free Cashflow und währungs- und portfoliobereinigtes Umsatzwachstum) lagen die für 2025 gesetzten Zielwerte am oberen Ende der Kapitalmarkt-Guidance. Bestimmte Ziele wurden zwar aufgrund der wirtschaftlichen Faktoren, die sich 2025 erwartungsgemäß auf das Geschäft von Bayer auswirkten, unterhalb der Zielwerte des vorherigen Jahres gesetzt, es handelt sich aber dennoch um ehrgeizige Vorgaben, um die Performance voranzutreiben, die aber gleichzeitig erreichbar sind. Damit fördern wir die Motivation und stellen sicher, dass sich der Vorstand in dieser Phase der Transformation weiterhin auf unsere Ziele konzentriert. Der Vergütungsbericht erläutert die verschiedenen Aspekte, die bei den individuellen Zielen berücksichtigt wurden (ab Abschnitt 1.2.3).

Performance 2025

2025 war das zweite Jahr unseres dreijährigen Transformationsprogramms, das das Ergebniswachstum ankurbeln und Bayers langfristiges Wettbewerbsprofil stärken soll. Wir liegen dabei gut im Plan. Im Juli haben wir unsere Guidance für das Gesamtjahr angehoben, unsere Prognose für den währungsbereinigten Konzernumsatz und das Ergebnis erhöht und die Vorhersage für das bereinigte Ergebnis je Aktie auf eine Bandbreite zwischen 4,80 und 5,30 € hochgestuft.

Die Entwicklungen der Performance in unseren Divisionen waren ermutigend. Crop Science hat dank der starken Nachfrage nach Maissaatgut- und Pflanzeigenschaften, vor allem in Nord- und Lateinamerika, eine solide Dynamik gezeigt. Allerdings gab es beim Geschäft mit Sojasaatgut und Pflanzeigenschaften sowie Insektiziden regulatorischen Gegenwind. Consumer Health war mit einem herausfordernden Marktumfeld und einer Allergiesaison, die schwächer als erwartet ausfiel, konfrontiert, doch Frühindikatoren sprechen dafür, dass unsere Investitionen und unsere Portfolio-Strategie beginnen, sich auszuzahlen. Pharmaceuticals steigerte seinen Umsatz durch die starke Nachfrage nach Nubeqa™ und Kerendia™. Darüber hinaus hat unsere Phase-III-Studie OCEANIC-STROKE im November positive Ergebnisse hervorgebracht, die das strategische Potenzial von Asundexian zur sekundären Schlaganfallprävention unterstreichen.

Auch bei den Rechtsstreitigkeiten haben wir wichtige Fortschritte erzielt. Der Solicitor General unterstützt die Überprüfung der Petition auf Erlass eines „Writ of Certiorari“ im Fall Durnell durch den Obersten Gerichtshof der USA und stimmt den Argumenten des Unternehmens zur Präemption zu. Im Rahmen der breit angelegten Strategie des Unternehmens könnte eine positive Entscheidung in der zentralen, bereichsübergreifenden Präemptionsfrage dazu beitragen, das Unternehmen der Beilegung von Zehntausenden von Roundup™-Fällen näherzubringen. Ergänzend hierzu konnten wir jüngst eine weitere, wichtige Entwicklung verkünden. Monsanto hat einen Sammelvergleich zur Beilegung der Rechtsstreitigkeiten zu Roundup™ in den USA geschlossen. Mit der langfristigen Vereinbarung sollen sowohl anhängige als auch mögliche künftige Klagen beigelegt werden, bei denen es um geltend gemachte Erkrankungen am Non-Hodgkin-Lymphom (NHL) geht. Führende Kanzleien der Klägerseite haben dazu einen Antrag auf vorläufige Genehmigung bei Gericht in Missouri eingereicht. Im Rahmen der mehrgleisigen Strategie zur signifikanten Eindämmung der Glyphosat-Rechtsstreitigkeiten ergänzt der Sammelvergleich die Überprüfung des Falls Durnell durch den US Supreme Court. Beide Schritte sind jeweils notwendig und verstärken sich gegenseitig, um einen klaren Weg aus den Unsicherheiten durch die Rechtsstreitigkeiten zu schaffen.

Zusammengenommen spiegeln sich diese Entwicklungen in unserer Aktienkursentwicklung wider und bestärken uns in der Zuversicht, dass sich Bayer – während wir unsere strategischen Prioritäten weiter umsetzen, neue Produkte einführen und in einem volatilen globalen Umfeld erfolgreich navigieren – auf dem richtigen Kurs befindet.

Im Kontext dieser Performance betrug der Auszahlungsfaktor der STI 110,0 %, welcher sich aus drei gleichgewichteten Komponenten zusammensetzt (bereinigtes Konzernergebnis je Aktie, Free Cashflow und wpb. Umsatzwachstum). Das bereinigte Konzernergebnis je Aktie von 4,91 € resultierte in einer Zielerreichung von 115,7 %. Der Free Cashflow für 2025 belief sich im Einklang mit unserer Prognose und unserer ambitionierten Zielsetzung auf 2.084 Mio. €, was zu einer Zielerreichung von 82,5 % führte. Im Jahr 2025 wurde ein wpb. Umsatzwachstum von 1,11 % erzielt, was einer Zielerreichung von 131,9 % entspricht. Der Auszahlungsfaktor für die Tranche 2022 des LTI zum Ende des vierjährigen Leistungszeitraums belief sich auf 28,4 %. Der niedrige Auszahlungsfaktor für die LTI spiegelt die Aktienkursentwicklung von Bayer zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2025 wider, sowohl absolut als auch im Vergleich zum EURO STOXX 50 Total Return, wie auch die Tatsache, dass die Ziele hinsichtlich der Kapitalkosten (ROCE) nicht erreicht wurden.

Überprüfung der Vorstandsvergütung

Gemäß § 87 AktG führt der Aufsichtsrat jedes Jahr eine umfassende Überprüfung der Vergütungshöhen für den Vorstand durch. In Bezug auf die Vergütungsniveaus wurde im Rahmen der jährlichen Vergütungsüberprüfung ein Vergleich der Vergütungsniveaus und -strukturen von DAX- und ähnlichen internationalen Unternehmen vorgenommen. Die Ergebnisse verdeutlichten, dass das Vergütungsniveau unserer ordentlichen Vorstandsmitglieder auf dem der Vergleichsgruppen liegt. Daher wurde eine moderate Erhöhung des Grundgehalts um 3 % entsprechend der allgemeinen Marktentwicklung vorgenommen. Für den Vorstandsvorsitzenden Bill Anderson wurde 2025 weder das Grundgehalt noch die Zielvergütung erhöht.

Berichterstattung und Offenlegung

Wir haben von den Aktionären positives Feedback zur Qualität unserer Berichterstattung und Offenlegung erhalten, die nach Ansicht vieler den Marktstandard bereits übertreffen. Gleichzeitig streben wir eine weitere Verbesserung der Transparenz unserer Berichterstattung über die individuellen Ziele an und haben deshalb diese Aspekte im Vergütungsbericht 2025 umfassender dargestellt. Wir werden uns weiterhin darauf konzentrieren, die Transparenz zu steigern und mehr Klarheit zu unserem Ansatz „Vergütung für Leistung“ zu schaffen.

Corporate Governance Roadshow 2026

Die Ergebnisse der Zwischenüberprüfung des Vergütungssystems wurden mit 21 unserer Aktionäre, die 33,4 % der ausgegebenen Aktien repräsentieren, während unserer Corporate Governance Roadshow im Januar 2026 erörtert und validiert. Als Vorsitzender des Aufsichtsrats habe ich viele dieser Gespräche persönlich führen dürfen. Sie lieferten uns wertvolle Impulse für die endgültige Festlegung der Vergütungsentscheidungen für 2025 und dienten als Vorbereitung auf die Offenlegungen im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem.

Fazit

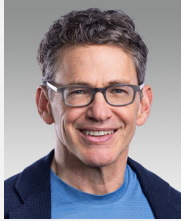
Abschließend möchte ich zum Ausdruck bringen, wie wichtig es dem Aufsichtsrat ist, dass unser Vergütungssystem bei den Aktionären Anklang findet und effektiv funktioniert. Wir schätzen den Austausch mit unseren Aktionären und sind für das insgesamt positive Feedback, das wir zu unserer Berichterstattung und Offenlegung erhalten haben, dankbar. Unser Vergütungssystem hat seine Effektivität unter Beweis gestellt; dennoch werden wir uns weiterhin bemühen, seine Ausgestaltung und Anwendung zu optimieren, und dabei das Feedback unserer Aktionäre berücksichtigen. Im Namen des Aufsichtsrats bedanke ich mich für Ihre konstruktive Rückmeldung und Unterstützung im Rahmen dieses Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025. Weitere Informationen zu diesen und anderen vergütungsbezogenen Themen finden Sie im vorliegenden Vergütungsbericht und in der Einladung zur Hauptversammlung 2026.

Prof. Dr. Norbert Winkeljohann

Vorsitzender des Aufsichtsrats

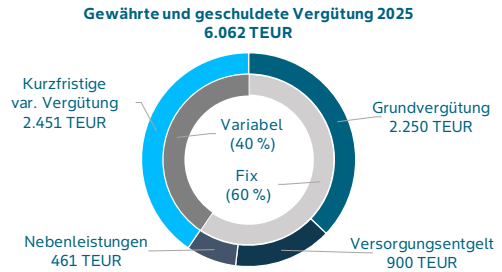
Vergütung 2025 im Überblick

Vergütungsentscheidungen im Geschäftsjahr 2025



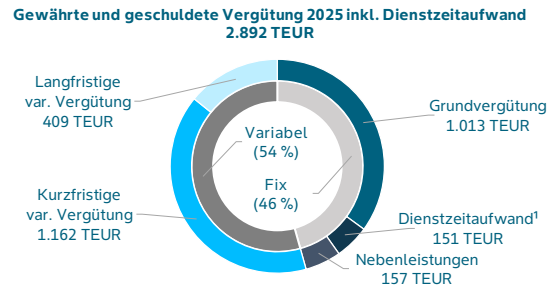
Bill Anderson
Vorstandsvorsitzender (CEO)
Mitglied des Vorstands seit April 2023
Vorstandsvorsitzender seit Juni 2023
Bestellt bis März 2029

- // Keine Anpassung der Zielgesamtvergütung
- // STI Gruppenzielerreichung von 110 %; individueller Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung von 1,1 führt zu einer Gesamtzielerreichung von 121 % im STI
- // LTI 2022: keine Auszahlung, da er zum Zeitpunkt der Zuteilung noch nicht bei der Bayer AG war
- // Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2025; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028



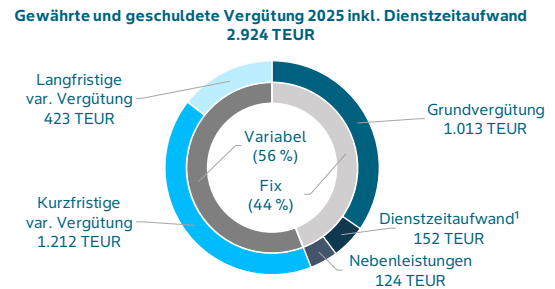
Wolfgang Nickl
Mitglied des Vorstands (CFO)
Mitglied des Vorstands seit April 2018
Finanzvorstand seit Juni 2018
Bestellt bis Mai 2026

- // Anhebung der Zielgesamtvergütung um 3 %
- // STI Gruppenzielerreichung von 110 %; individueller Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung von 1,15 führt zu einer Gesamtzielerreichung von 127 % im STI
- // LTI 2022: Auszahlungsfaktor von 28 % aus der in 2025 abgelaufenen Tranche
- // Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2025; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028



Stefan Oelrich
Mitglied des Vorstands (Pharmaceuticals)
Mitglied des Vorstands seit November 2018
Bestellt bis Oktober 2029

- // Anhebung der Zielgesamtvergütung um 3 %
- // STI Gruppenzielerreichung von 110 %; individueller Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung von 1,2 führt zu einer Gesamtzielerreichung von 132 % im STI
- // LTI 2022: Auszahlungsfaktor von 28 % aus der in 2025 abgelaufenen Tranche
- // Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2025; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028



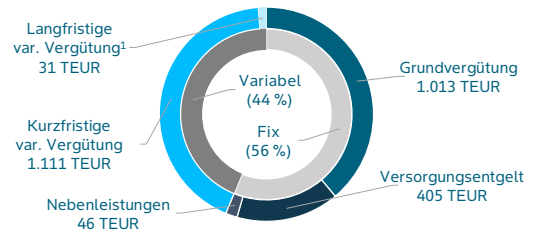
¹ Um die Vergleichbarkeit zwischen den im Jahr 2025 bezogenen Vergütungen der Vorstandsmitglieder zu gewährleisten wird für Wolfgang Nickl und Stefan Oelrich der Dienstzeitaufwand der beitragsbezogenen Versorgungszusage gezeigt.



Heike Prinz
Mitglied des Vorstands (Talent)
Mitglied des Vorstands seit September 2023
Bestellt bis August 2026

- // Anhebung der Zielgesamtvergütung um 3 %
- // STI Gruppenzielerreichung von 110 %; individueller Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung von 1,1 führt zu einer Gesamtzielerreichung von 121 % im STI
- // LTI 2022: Auszahlungsfaktor von 28 % aus der in 2025 abgelaufenen Tranche¹
- // Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2025; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028

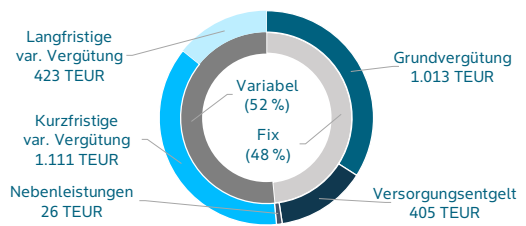
Gewährte und geschuldete Vergütung 2025
2.606 TEUR



Rodrigo Santos
Mitglied des Vorstands (Crop Science)
Mitglied des Vorstands seit Januar 2022
Bestellt bis Dezember 2028

- // Anhebung der Zielgesamtvergütung um 3 %
- // STI Gruppenzielerreichung von 110 %; individueller Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung von 1,1 führt zu einer Gesamtzielerreichung von 121 % im STI
- // LTI 2022: Auszahlungsfaktor von 28 % aus der in 2025 abgelaufenen Tranche
- // Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2025; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028

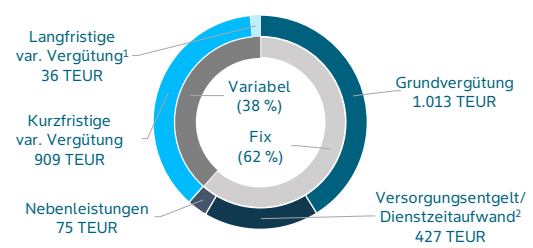
Gewährte und geschuldete Vergütung 2025
2.978 TEUR



Julio Triana
Mitglied des Vorstands (Consumer Health)
Mitglied des Vorstands seit April 2024
Bestellt bis März 2027

- // Anhebung der Zielgesamtvergütung um 3 %
- // STI Gruppenzielerreichung von 110 %; individueller Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung von 0,9 führt zu einer Gesamtzielerreichung von 99 % im STI
- // LTI 2022: Auszahlungsfaktor von 28 % aus der in 2025 abgelaufenen Tranche¹
- // Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2025; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028

Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 inkl. Dienstzeitaufwand
2.460 TEUR



¹ Dargestellt ist die vor Eintritt in den Vorstand zugesagte LTI-Tranche.

² Um die Vergleichbarkeit zwischen den im Jahr 2025 bezogenen Vergütungen der Vorstandsmitglieder zu gewährleisten wird für Julio Triana der Dienstzeitaufwand der beitragsbezogenen Versorgungszusage gezeigt.

Executive Summary

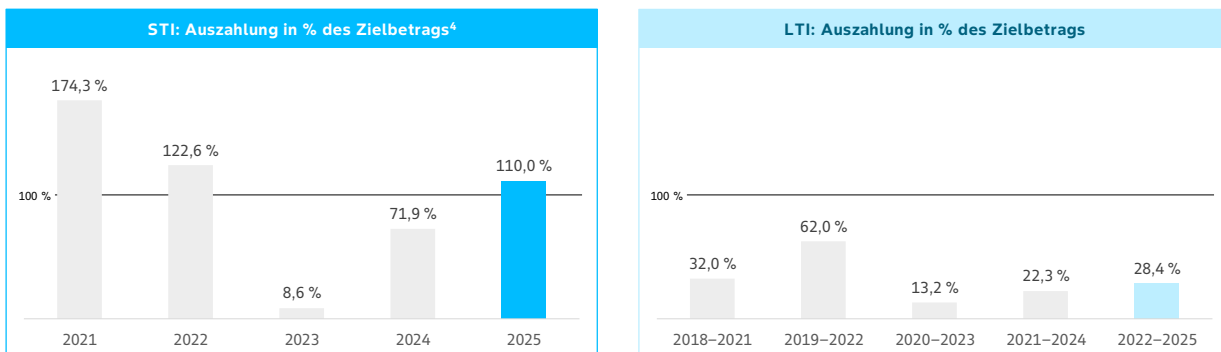
Tatsächliche Performance vs. Ziele 2025 ¹		
Kurzfristige variable Barvergütung (STI) – Leistungszeitraum 2025		
	Ziel	Ist/Max
Core EPS: (Ist 4,91 €; Ziel: 4,75 €)		116/200
Free Cashflow: (Ist 2,1 Mrd. €; Ziel: 2,3–2,55 Mrd. €)		83/200
wpb. Umsatzwachstum: (Ist 1,1 %; Ziel 0,2 %)		132/200
Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung²: (Ist 1,0/0,8–1,2)		100/120
Gesamt:		110/200
Langfristige variable Barvergütung (LTI) – Leistungszeitraum 2022–2025		
	Ziel	Ist/Max
Relativer TSR: (Ist –72,24 % outperformance; Ziel 0 %)		0/200
ROCE: (Ist –1,4%; Ziel 8,4 %–9,2 %)		0/200
Nachhaltigkeitsziele³: (Ist 130/0–200)		130/200
Kursentwicklung:		–29 %
Kum. Dividenden je Aktie:		4,62 €
Gesamt:		28/250

¹ Für die Definition und Details zur Zielerreichung siehe Abschnitt 1.3.2 für den STI und Abschnitt 1.3.3. für den LTI.

² Für die individuelle Zielerreichung (Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung) wird exemplarisch eine Zielerreichung von 100 % angenommen.

³ Für die einzelnen Kennzahlen zu den Nachhaltigkeitszielen siehe Tabelle C1.3/13 in Abschnitt 1.3.3.

Historische Performance der variablen Vergütung



⁴ Ohne Berücksichtigung des individuellen Performance-Faktors bzw. Faktor für Strategieentwicklung und -umsetzung. Die Zielerreichung für die Jahre 2021–2023 entspricht der Zielerreichung der Vorstandsmitglieder mit Funktionsverantwortung.

Vergütungsbericht

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 2025 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).

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Absatz 4 AktG werden wir die Hauptversammlung am 24. April 2026 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen lassen.

1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr

1.1.1 Performance im Geschäftsjahr 2025

Der **Umsatz** des Bayer-Konzerns stieg im Geschäftsjahr 2025 wpb. um 1,1 % auf 45.575 Mio. € (nominal -2,2 %). Wir verzeichneten erhebliche negative Währungseffekte von 1.742 Mio. €. Der Umsatz von Crop Science wuchs wpb. um 1,1 % auf 21.622 Mio. €, dies war primär auf das deutliche Wachstum unseres Geschäfts mit Maissaatgut und Pflanzeigenschaften zurückzuführen, wodurch die negativen regulatorischen Auswirkungen in den USA und in Europa mehr als kompensiert wurden. Der Umsatz von Pharmaceuticals stieg um wpb. 1,7 % auf 17.829 Mio. €. Weiteren signifikanten Zuwächsen bei unseren Produkten Nubeqa™ und Kerendia™ sowie Umsatzerhöhungen mit unserem Radiologie-Geschäft und der Mirena™-Produktfamilie standen Rückgänge v. a. bei Xarelto™ und Eylea™ gegenüber. Der Umsatz von Consumer Health lag mit 5.802 Mio. € (wpb. -0,1 %) auf dem Niveau des Vorjahres. Während sich insbesondere die Kategorien Magen-Darm-Gesundheit, Dermatologie sowie Schmerz und Kardio positiv entwickelten, verzeichneten wir bei Nahrungsergänzungsmitteln und Allergie und Erkältung Rückgänge. In der Überleitung sank der Umsatz um wpb. 6,5 % auf 322 Mio. €.

Das **EBITDA vor Sondereinflüssen** des Bayer-Konzerns sank auf 9.669 Mio. € (Vorjahr: 10.123 Mio. €; -4,5 %). Hierin enthalten waren negative Währungseffekte in Höhe von 491 Mio. €, die alle Divisionen betrafen. Bei Crop Science sank das EBITDA vor Sondereinflüssen um 3,2 % auf 4.188 Mio. € (Vorjahr: 4.325 Mio. €). Dies ist im Wesentlichen auf höhere Aufwendungen für das konzernweite Short-Term-Incentive(STI)-Programm aufgrund einer höheren Zielerreichung im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen, positiv wirkten sich hingegen unsere Effizienzprogramme aus. Bei Pharmaceuticals sank das EBITDA vor Sondereinflüssen um 4,2 % auf 4.525 Mio. € (Vorjahr: 4.722 Mio. €), maßgeblich bedingt durch gestiegene Vertriebskosten für die Vermarktung unserer neuen Produkte sowie höhere Investitionen in F&E-Aktivitäten. Bei Consumer Health verringerte sich das EBITDA vor Sondereinflüssen um 1,8 % auf 1.341 Mio. € (Vorjahr: 1.366 Mio. €), dies war v. a. auf die negativen Währungseffekte zurückzuführen, welche wir durch unser kontinuierliches Kosten- und Preismanagement teilweise ausgleichen konnten. In der Überleitung betrug das EBITDA vor Sondereinflüssen -385 Mio. € (Vorjahr: -290 Mio. €) und war insbesondere durch höhere Aufwendungen für das konzernweite Long-Term-Incentive(LTI)-Programm belastet.

1.1.2 Umgang mit der Abstimmung zum Vergütungsbericht 2024 auf der Hauptversammlung 2025

2024 wurde der erste Vergütungsbericht auf der Grundlage des neuen Vergütungssystems vorgelegt, welches zuvor mit einer Mehrheit von 93,21 % genehmigt wurde. Der Vergütungsbericht selbst wurde auf der Hauptversammlung 2025 mit 67,36 % Zustimmung angenommen. Der Aufsichtsrat weiß die Unterstützung unserer Aktionäre zu schätzen; dennoch liegt das Ergebnis unter unseren Erwartungen. Daher haben wir den Dialog mit unseren Aktionären bewusst in den Mittelpunkt gestellt. Unmittelbar nach der Hauptversammlung führten wir Gespräche sowohl mit Aktionären, die für den Vergütungsbericht gestimmt haben, als auch mit Aktionären, die gegen den Vergütungsbericht gestimmt haben, um ihre Perspektiven und Beweggründe besser zu verstehen. Während unserer Corporate Governance Roadshow im Januar 2026, unter der Leitung des Aufsichtsratsvorsitzenden Prof. Dr. Norbert Winkeljohann, trafen wir 21 unserer Aktionäre, welche nach ergänzenden Erhebungen vor dem Abschlusstag zum 31. Dezember 2025 etwa 33,4 % der ausgegebenen Aktien vertreten. Für Investoren, die gegen den Vergütungsbericht 2024 gestimmt haben, war die Höhe der kurzfristigen variablen Barvergütung für 2024 ein Hauptkritikpunkt. Zudem wurde mehr Transparenz hinsichtlich des Faktors zur Strategieentwicklung und -umsetzung gefordert.

Die von unseren Aktionären geäußerten Bedenken sowie die Art und Weise, wie diese bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts und bei den Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt wurden, sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

C 1.1/1

Fokusbereiche von Investoren und Reaktionen

Fokusbereich	Investorenfeedback und Reaktion von Bayer
Transparenz zum Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung	<p>Einige Aktionäre wünschten sich eine erhöhte Transparenz in der Offenlegung der maßgeblichen Ziele und Zielsetzungen im Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung des STI.</p> <p>// Aufbauend auf dem verbesserten Ansatz in unserer Berichterstattung für 2024 enthält der Vergütungsbericht 2025 detailliertere Informationen zu den Entscheidungen des Aufsichtsrats zum Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung, der zur Messung der individuellen Leistung herangezogen wird, insbesondere in Bezug auf die quantifizierbaren Kennzahlen. Darüber hinaus enthält der Bericht detailliertere Angaben zur Festlegung der variablen Vergütungsziele durch den Aufsichtsrat.</p>
Pay-for-Performance beim STI	<p>Einige Aktionäre hätten es vorgezogen, wenn der Aufsichtsrat Maßnahmen ergriffen hätte, um die STI-Auszahlung über den an die Vorstandsmitglieder ausgezahlten Bereich von 72 bis 79 % hinaus zu reduzieren.</p> <p>// Die Bewertungen für den Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung basieren auf objektiven und, soweit zutreffend, quantifizierbaren Zielen und Kriterien. Der Vergütungsbericht 2024 enthielt transparente Angaben zu den für 2024 festgelegten Zielen und zur Art und Weise, wie der Aufsichtsrat die Zielerreichung ermittelt hat. In seiner Überprüfung hat der Aufsichtsrat diese als angemessen bewertet.</p> <p>// Der Aufsichtsrat hat die Ziele für 2025 festgelegt und eine gründliche Überprüfung durchgeführt, um die Notwendigkeit etwaiger diskretionärer Anpassungen bei der Berechnung der Zielerreichung am Jahresende zu ermitteln. Bei dieser Überprüfung lag ein besonderer Schwerpunkt auf der Angemessenheit der Ausrichtung der Bonuszahlungen an der Entwicklung des Unternehmens. Angesichts der positiven Entwicklungen im Unternehmen, zu denen die Mitglieder des Vorstands maßgeblich beigetragen haben, hält es der Aufsichtsrat für unangemessen, die STI-Auszahlungen zu kürzen. Der Aufsichtsrat wird die Auszahlungen weiterhin regelmäßig im Zusammenhang mit der Erreichung der wichtigsten Ziele und der Gesamtleistung des Unternehmens bewerten.</p>
Vergleichsgruppe	<p>Einige Aktionäre äußerten Bedenken über die Eignung der Unternehmen im EURO STOXX 50 Total Return als Vergleichsgruppe für die rTSR-Komponente im LTI.</p> <p>// Der Aufsichtsrat hat im Laufe des Jahres 2025 alternative Vergleichsgruppen geprüft und bewertet und ist zu dem Schluss gekommen, dass der EURO STOXX 50 Total Return das Wettbewerbsumfeld von Bayer am besten widerspiegelt und gleichzeitig die breite Produktpalette des Konzerns angemessen berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wird die Angemessenheit der Vergleichsgruppe weiterhin überprüfen.</p>
Pay-for-Performance beim LTI	<p>Einige Aktionäre äußerten Bedenken, dass Ansprüche aus dem LTI auch bei einer TSR-Performance unterhalb des Medians des EURO STOXX 50 Total Return gewährt werden.</p> <p>// Die Auszahlungskurve für die rTSR-Kennzahl ist im aktuellen System deutlich ambitionierter als zuvor, entspricht den Auszahlungskurven großer globaler Unternehmen und ist mit einer erforderlichen Performance am 60. Perzentil für eine Auszahlung von 100 % ambitionierter als bei den meisten DAX-Unternehmen. Dieses Feedback kam vor allem von Investoren, deren Ansichten einen anderen geografischen Markt widerspiegeln. Die Forderung nach einer mittleren Performance für die Mindestauszahlung würde nicht der Marktpraxis in Deutschland entsprechen und könnte unsere Fähigkeit beeinträchtigen, Talente zu halten und anzuziehen. Unter diesen Umständen hat der Aufsichtsrat beschlossen, keine Änderungen vorzunehmen, wird diese Aspekte jedoch bei der Prüfung künftiger Anpassungen des Systems berücksichtigen.</p>

Fokusbereiche von Investoren und Reaktionen

Betriebliche Altersversorgung	<p>Einige Aktionäre äußerten Bedenken über die Höhe der betrieblichen Altersversorgung.</p> <p>// Im Jahr 2020 wurde die betriebliche Altersversorgung überarbeitet und auf ein Versorgungsentgelt umgestellt, um Risiken für das Unternehmen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung auszulagern. Die Höhe des Versorgungsentgelts wurde auf der Grundlage des Beitragssatzes für den beitragsorientierten Versorgungsplan festgelegt. Der Aufsichtsrat hat die Höhe des Versorgungsentgelts im Jahr 2025 überprüft und bestätigt, dass es im Vergleich zu anderen DAX-Unternehmen auf einem angemessenen Marktniveau liegt. Er hat auch mögliche Optionen zur Verringerung der Gewichtung der Versorgungskomponente innerhalb der Gesamtvergütung bewertet und wird solche Aspekte bei der Prüfung künftiger Anpassungen des Systems berücksichtigen.</p>
-------------------------------	---

1.2 Überblick über die 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 26. April 2024 mit großer Mehrheit (93,21 %) der Aktionäre gebilligten Fassung. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an den folgenden Leitlinien und Grundsätzen:

C 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 ✓ ... Orientierung an der langfristigen Wertschaffung unserer Aktionäre ✓ ... 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, das erstmals ab dem Jahr 2024 zur Anwendung kam. Eine ausführliche Beschreibung des Vergütungssystems finden Sie unter www.bayer.com/vgb sowie im Kapitel 1.3 (Vergütungselemente im Detail).

1.2.1 Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems

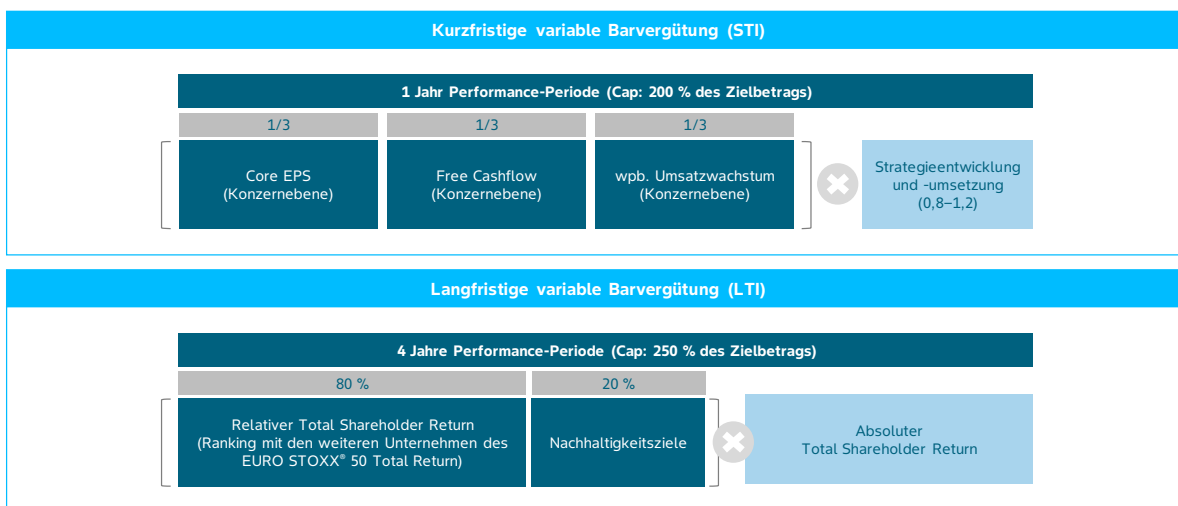
Das Vergütungssystem besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Darüber hinaus sind im Vergütungssystem weitere Vertragsregelungen wie z. B. eine Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, Malus & Clawback und Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines) enthalten. Die folgende Grafik zeigt eine Übersicht der Bestandteile des Vergütungssystems:

C 1.2/2

Erfolgsunabhängige Elemente

Grundvergütung
Erfolgsunabhängige und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird.
Nebenleistungen
Sachbezüge und sonstige Leistungen wie Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen und Dienstwagen sowie etwaige Ausgleichszahlungen an neue Vorstände für den Verfall zugeteilter variabler Vergütung bei ehem. Arbeitgebern.
Betriebliche Altersversorgung
Pauschaler Betrag zum Zwecke der Altersversorgung, der direkt ausgezahlt wird.

Erfolgsabhängige Elemente



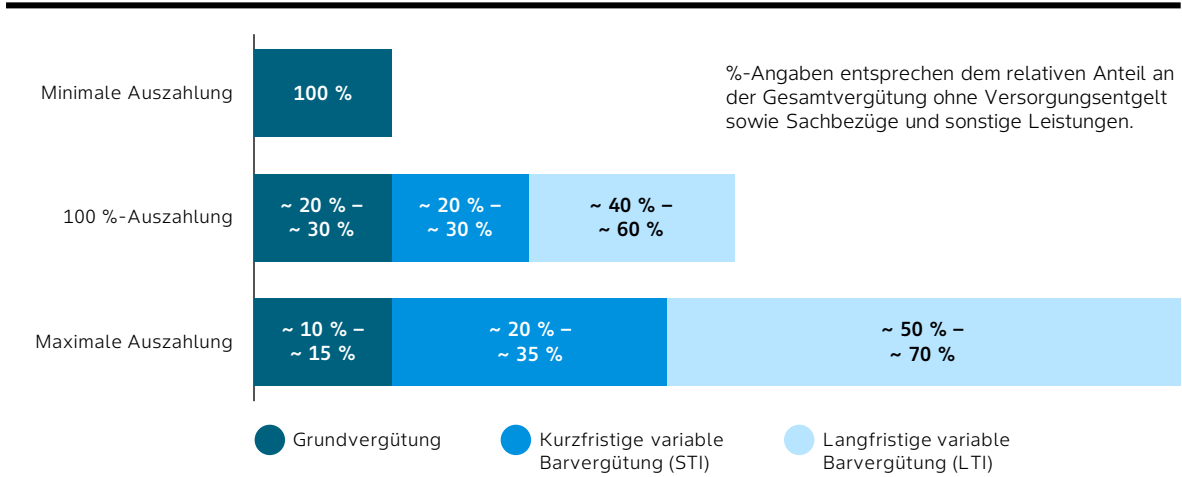
Weitere vertragliche Regelungen

Maximale Gesamtvergütung	Share Ownership Guidelines
Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 12 Mio. Euro pro Jahr und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 7,5 Mio. Euro pro Jahr	Verpflichtung, einen Bestand an Bayer-Aktien bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase zu erwerben und zwei Jahre über das Mandatsende hinaus zu halten
Malus/Clawback	Vertragsbeendigung
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)	Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellungsperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, können Abfindungen in Höhe von zwei Jahresvergütungen, beschränkt auf die Restlaufzeit des Dienstvertrags, gezahlt werden
Kontrollwechsel	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot
Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Mitglieder des Vorstands unter engen Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch in Höhe von 250 % der jährlichen Grundvergütung, beschränkt auf die Restlaufzeit des Dienstvertrags und auf die Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwei Jahren; Karenzentschädigung in Höhe der Grundvergütung, evtl. Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet

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

Die Vergütungsstruktur ohne Sachbezüge und sonstige Leistungen sowie Versorgungsentgelt ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.2/3



Szenario ¹	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 konkrete, individuelle Vergütungsstruktur in einem Geschäftsjahr kann im Einzelfall – aufgrund unterjähriger Vergütungsanpassungen – leicht von der dargestellten Struktur abweichen.

1.2.2 Festsetzung der Vergütungshöhen

Im Rahmen des Vergütungssystems überprüft der Aufsichtsrat die individuellen Vergütungshöhen, um eine marktübliche und im Wettbewerbsumfeld angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Bayer führt dazu jeweils Benchmarks mit im Hinblick auf Größe, Land und Branche geeigneten Vergleichsgruppen durch.

Externer Vergütungsvergleich

Als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen werden alle DAX-Unternehmen sowie ähnliche internationale Wettbewerber aus der Life Science Branche herangezogen.

Die Unternehmen des DAX eignen sich vor allem in 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 des Unternehmens steht.

Die internationale Vergleichsgruppe wird als zusätzlicher Indikator herangezogen, um die Vorstandsvergütung auch international auf Wettbewerbsfähigkeit hin zu validieren. Gemäß der Größenkriterien Umsatz, Anzahl Mitarbeiter und Marktkapitalisierung erfolgt eine Positionierung von Bayer am Median der internationalen Vergleichsgruppe. 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 Vergütung der 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. Folgende Mitarbeitergruppen werden für den Vergleich herangezogen:

- // die erste Managementebene unter dem Vorstand
- // die leitenden Beschäftigten
- // die Gesamtbelegschaft sowie
- // der Tarifbereich

Ergebnis der regulären Vergütungsüberprüfung im Geschäftsjahr 2025

Angesichts des kompetitiven Marktumfelds und der Transformationsphase von Bayer hat der Aufsichtsrat bei der regulären Vergütungsüberprüfung im Geschäftsjahr 2025 einen hohen Wert darauf gelegt, ein stabiles Vorstandsteam in dieser kritischen Zeit zu sichern. Der positive Trend in der Geschäftsentwicklung über das Geschäftsjahr 2025 hat sich bereits in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres abgezeichnet und wurde mit einer Anhebung der Prognose für das währungsbereinigte Umsatzwachstum und das Ergebnis für 2025 bestätigt. Auch der Aktienkurs konnte eine positive Entwicklung verzeichnen. Vor diesem Hintergrund sowie unter Berücksichtigung des Marktumfelds hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. Juni 2025 beschlossen, die Zielvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder um 3 % anzuheben.

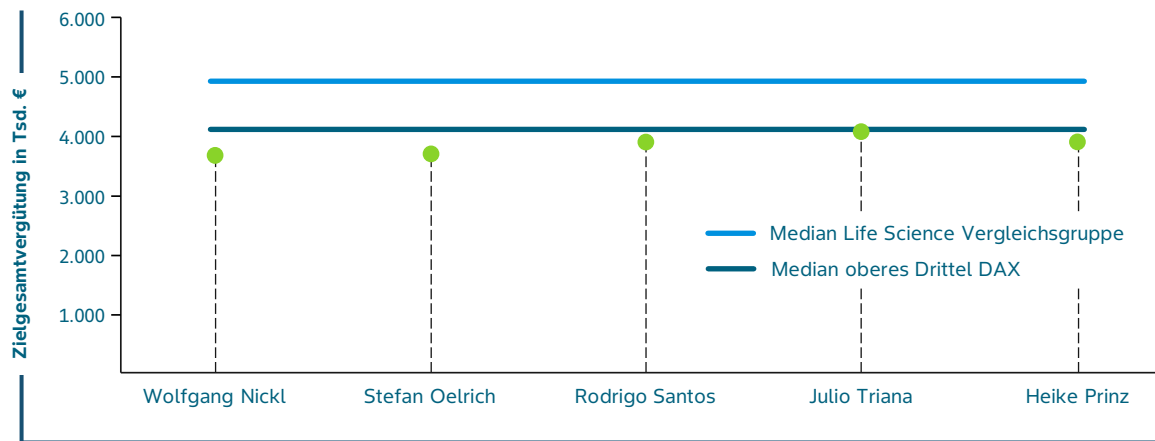
Im Vergleich dazu beliefen sich die Vergütungserhöhungen für die Belegschaft in Deutschland im Geschäftsjahr 2025 auf durchschnittlich 3,6 %.

Die daraus resultierenden Zielgesamtvergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder von Bayer (ca. 3,9 Mio. €) liegen im Vergleich zu den internationalen Wettbewerbern deutlich unterhalb des Medians (ca. 4,9 Mio. €) und reflektieren auch die Erhöhung der Zielgesamtvergütungen in dieser Vergleichsgruppe. Die daraus resultierenden Zielgesamtvergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder von Bayer liegen auch weiterhin innerhalb der angestrebten Positionierung im oberen Drittel der DAX-Unternehmen. Damit ist die neue Zielgesamtvergütung – auch unter Berücksichtigung der angestrebten Zielpositionierung von Bayer gemessen an Umsatz, Anzahl der Beschäftigten und Marktkapitalisierung – weiterhin im marktüblichen Bereich. Die maximale Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wurde nicht erhöht.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die aktuelle Positionierung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die DAX- sowie internationale Vergleichsgruppe:

C 1.2/5

Median Zielgesamtvergütung der Ordentlichen Vorstandsmitglieder



Die Ziel- und maximale Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, Bill Anderson, wurde im Geschäftsjahr 2025 nicht erhöht.

1.2.3 Zielsetzungs- und Zielerreichungsprozess

Ziel und Anspruch des Aufsichtsrats bestehen darin, ambitionierte, zugleich jedoch realistisch erreichbare Vorgaben zu formulieren, die im Einklang mit den Erwartungen der Investoren und des Kapitalmarktes stehen. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat das übergeordnete Anliegen, eine nachhaltige Wertschöpfung für unsere Stakeholder sicherzustellen.

Aus Sicht des Aufsichtsrats soll die variable Vergütung Leistungsanreize schaffen, die einerseits eine ambitionierte Geschäftsentwicklung fördern und andererseits die tatsächlichen Markt- und Unternehmensbedingungen widerspiegeln. In einem Umfeld, das von erheblichen Herausforderungen geprägt ist, kann es vorkommen, dass die Zielwerte eines Geschäftsjahres unter denen des Vorjahres liegen – ohne dass damit der Leistungsanspruch gemindert würde. Entscheidend ist, dass die Zielgrößen stets im Verhältnis zu den jeweiligen Rahmenbedingungen eine ambitionierte und zugleich motivierende Zielsetzung darstellen.

- // Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat die vorgeschlagenen Zielwerte auf Basis interner Planungen, umfassender Markt- und Wettbewerbsanalysen sowie des Kapitalmarkt-Consensus sorgfältig überprüft.
- // Angesichts der erwarteten Belastungen – insbesondere durch den Patentablauf von Xarelto™, regulatorische Einschränkungen im Crop-Science-Geschäft (z. B. Dicamba, Movento™) sowie prognostizierte ungünstige Währungseffekte – wurden die STI-Zielwerte im Einklang mit der Geschäftsplanung, der Kapitalmarkt-Guidance und den Markterwartungen unterhalb der Zielwerte für 2024 festgelegt.
- // Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass die angesetzten Zielgrößen eine ambitionierte und leistungsorientierte Vergütung sicherstellen. Sie tragen den aktuellen Herausforderungen angemessen Rechnung und fördern zugleich eine nachhaltige Performance im Sinne der strategischen Unternehmensziele.

Der Zielsetzungs- und Zielerreichungsprozess folgt einem klar definierten und regelmäßig überprüften Ablauf, der sicherstellt, dass alle relevanten finanziellen, strategischen und operativen Aspekte angemessen berücksichtigt werden. Der Prozess ist integraler Bestandteil der etablierten Corporate-Governance-Struktur und wird fortlaufend weiterentwickelt, um den sich stetig ändernden Rahmenbedingungen und den Erwartungen des Kapitalmarktes gerecht zu werden.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die wesentlichen Schritte dieses Prozesses:

C 1.2/6

Schritt 1 – Zieldefinition

- // Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Vorstand dem Aufsichtsrat einen Vorschlag über Zielwerte für alle relevanten Leistungskennzahlen der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI) vor. Dabei werden für jede Kennzahl ein Mindestwert, ein Zielwert und ein Maximalwert definiert, um eine klare Leistungsdivergenzierung zu ermöglichen. Grundlage für die Festlegung der Ziele bilden die operative Unternehmensplanung sowie Markt- und Wettbewerbsanalysen. Daher sind im Vergleich zu den Vorjahren Schwankungen der Zielwerte, d. h. auch Werte, die unterhalb der Werte im Vorjahr liegen, möglich. Bayer hat sich dazu verpflichtet, alle Ziele im Einklang mit oder oberhalb der Kapitalmarkt-Guidance festzulegen.
- // Im STI orientieren sich die Ziele an den operativen Erfolgsgrößen des laufenden Geschäftsjahres. Diese lagen im Jahr 2025 teilweise unter den Ist-Werten des Vorjahres, reflektieren jedoch die herausfordernden Rahmenbedingungen und sind im Hinblick auf die erwartete Geschäftsentwicklung weiterhin ambitioniert ausgestaltet.
- // Die Ziele der langfristigen variablen Barvergütung (LTI) sind darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Wertschaffung zu fördern. 80 % des LTI werden durch die relative TSR-Performance von Bayer im Vergleich zum EURO STOXX 50 Total Return (Ranking) bestimmt, 20 % durch die Performance im Vergleich zu vorab festgelegten Nachhaltigkeitszielen.

Schritt 2 – Überprüfung und Freigabe der Ziele

- // Nach dem initialen Vorschlag für die Zielwerte durch den Vorstand überprüft der Aufsichtsrat deren Ambitionsniveau sowie deren Konsistenz mit der Unternehmensstrategie und den Erwartungen des Kapitalmarktes. Dabei wird sichergestellt, dass die Zielgrößen sowohl anspruchsvoll als auch realistisch erreichbar sind und eine differenzierte Leistungsbewertung zwischen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert ermöglichen.
- // Im Rahmen dieser Überprüfung werden auch die individuellen Jahresziele für den Faktor zur Strategieentwicklung und -umsetzung der einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegt. Soweit möglich, basieren diese auf messbaren Leistungskennzahlen und tragen dazu bei, die persönliche Verantwortung für die Umsetzung strategischer und operativer Prioritäten zu stärken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Ausrichtung der Bonuszahlungen an der Unternehmensleistung.

Schritt 3 – Bewertung der Zielerreichung

- // Nach Abschluss des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung anhand der definierten Leistungskennzahlen. Grundlage für die Beurteilung bilden die geprüften Konzernabschlüsse sowie die dokumentierten Ergebnisse der jeweiligen Zielkomponenten. Eine wechselseitige Kompensation zwischen einzelnen Kennzahlen ist dabei ausgeschlossen, um eine objektive und transparente Leistungsbewertung der einzelnen Leistungskennzahlen sicherzustellen.
- // Gemäß Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, sofern diese die ursprünglich festgelegten Zielbedingungen wesentlich beeinflusst haben. Damit wird gewährleistet, dass die Vergütung die tatsächliche Unternehmens- und Managementleistung sachgerecht widerspiegelt.

Schritt 4 – Festlegung der Auszahlungsfaktoren

- // Nach der Bewertung der Zielerreichung legt der Aufsichtsrat die Auszahlungsfaktoren für den Short-Term Incentive (STI) und den Long-Term Incentive (LTI) fest. Die Bestimmung erfolgt auf Grundlage der ermittelten Zielerreichungsgrade und orientiert sich an den definierten Parametern des Vergütungssystems.
- // Im Berichtsjahr 2025 stellte der Aufsichtsrat fest, dass die Bonuszahlungen die Unternehmensleistung korrekt widerspiegeln, und nahm keine Anpassungen der Auszahlungsfaktoren aufgrund außergewöhnlicher oder einmaliger Effekte vor. Damit bestätigt der Aufsichtsrat die konsequente Anwendung des Vergütungssystems sowie die Nachvollziehbarkeit und Integrität des Zielerreichungsprozesses.

1.3 Vergütungselemente im Detail

1.3.1 Grundvergütung

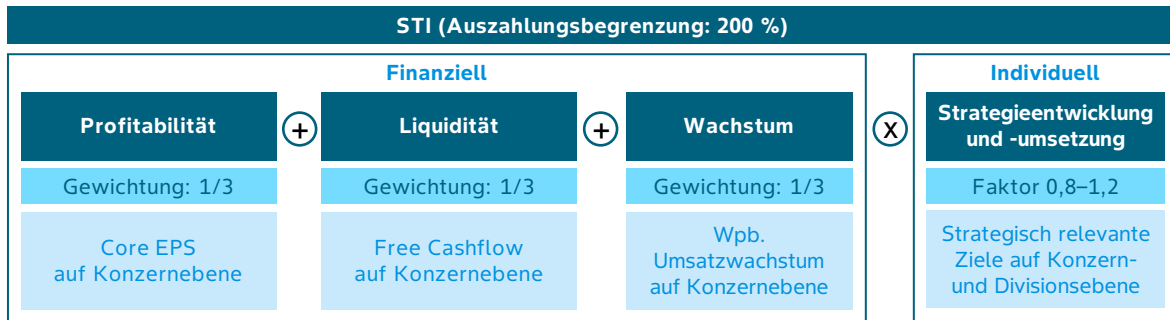
Die Grundvergütung ist eine feste und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die in monatlichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird.

1.3.2 Kurzfristige variable Barvergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025

Die kurzfristige variable Barvergütung (STI) richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Das Vergütungssystem incentiviert operativen Erfolg in Form eines profitablen Wachstums bei gleichzeitigem Fokus auf den Cashflow. Darüber hinaus wird die Strategieentwicklung und -umsetzung anhand eines multiplikativen Faktors bewertet, welcher die Verankerung von weiteren finanziellen und insbesondere nichtfinanziellen Zielen (z. B. ESG-Ziele) erlaubt, die für jedes Vorstandsmitglied festgelegt werden. Die Auszahlungshöhe des STI hängt vom jeweiligen vertraglich vereinbarten Zielbetrag, von der Zielerreichung der drei finanziellen Komponenten (Core EPS, Free Cashflow und wpb. Umsatzwachstum) sowie dem Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung ab. Die Zielerreichungen der drei gleichgewichteten finanziellen Komponenten können je nach Unternehmenserfolg einen Wert zwischen 0 und 200 % annehmen. Der Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Komponenten und die Funktionsweise des STI sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.3/1

Komponenten der kurzfristigen variablen Barvergütung (STI)



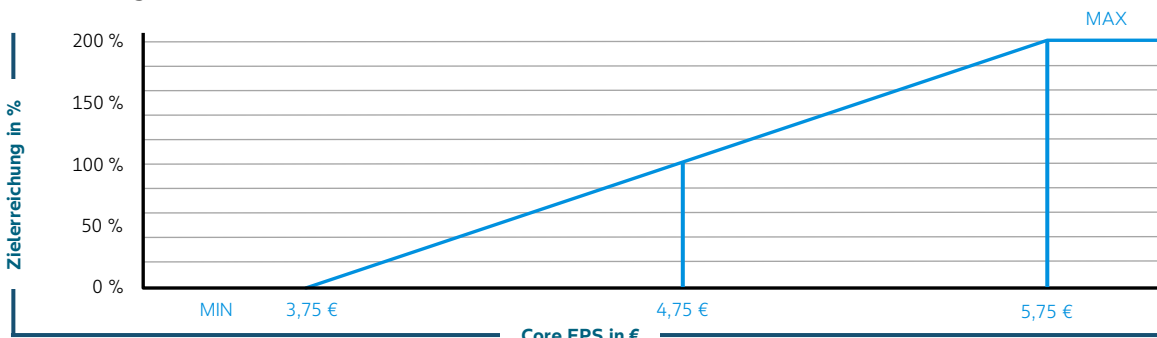
Profitabilitätskomponente

Die Profitabilitätskomponente ermittelt sich auf Basis des bereinigten Konzernergebnisses je Aktie (Core EPS). Durch die Bereinigung haben Sondereinflüsse keinen Einfluss auf die Zielerreichung und es wird eine höhere Aussagekraft über die operative Performance erzielt. Das Core EPS ist auch im externen Reporting und der Konzernsteuerung eine zentrale Profitabilitätskennzahl.

Das Core EPS setzt gezielte Anreize zur Steigerung der Profitabilität im Bayer-Konzern. Die folgende Grafik zeigt den vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 festgelegten Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für das Core EPS:

C 1.3/2

Zielerreichungsfunktion des Core EPS

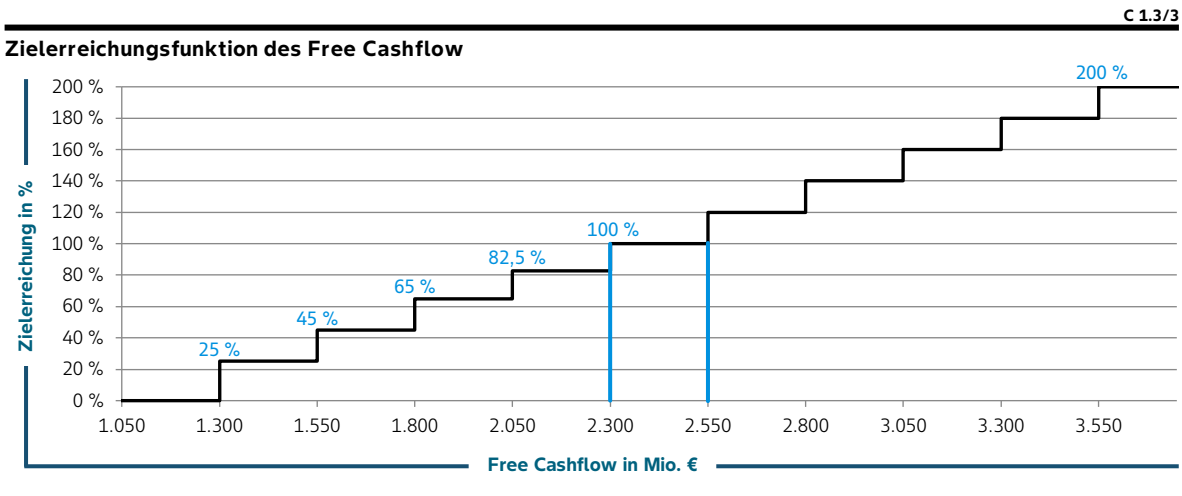


Bezogen auf das Geschäftsjahr 2025 wurde für die Profitabilitätskomponente ein Core-EPS-Ziel von 4,75 € festgelegt. Dieser Zielwert liegt damit sowohl unterhalb des Ziel- als auch des Ist-Werts des Core EPS für das Jahr 2024 und reflektiert somit die Herausforderungen für die Geschäftsentwicklung im Vergleich zu 2024 (z. B. die finanzielle Auswirkung des Patentverlusts bei Xarelto™ als wesentlicher Treiber). Angesichts dessen handelt es sich weiterhin um ein ambitioniertes Ziel, übereinstimmend mit der Kapitalmarkt-Guidance, die zu Beginn des Jahres festgelegt wurde. Das erreichte Core EPS betrug im Geschäftsjahr 2025 4,91 €. Dies entspricht einer Zielerreichung von 115,7 %.

Liquiditätskomponente

Die Liquiditätskomponente bemisst sich am Free Cashflow auf Konzernebene. Mit dieser Komponente wollen wir einen Anreiz schaffen, den Kapitalfluss zu steigern, der zur Entschuldung sowie für Akquisitionen zur Verfügung steht und die Liquidität im Bayer-Konzern sichert. Wie bereits im Geschäftsjahr 2024 sind in der Kennzahldefinition des Free Cashflow Zahlungen in den laufenden Rechtsstreitigkeiten enthalten. Somit sind sie bei der Zielsetzung berücksichtigt und folglich auch bei der Ermittlung der Zielerreichung relevant. Die Festlegung des Free-Cashflow-Ziels erfolgt somit im Einklang mit der Kapitalmarkt-Guidance und entspricht dem Ausweis im Geschäftsbericht.

Die folgende Grafik zeigt den vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 festgelegten Mindestwert, den Zielkorridor sowie den Maximalwert für den Free Cashflow:



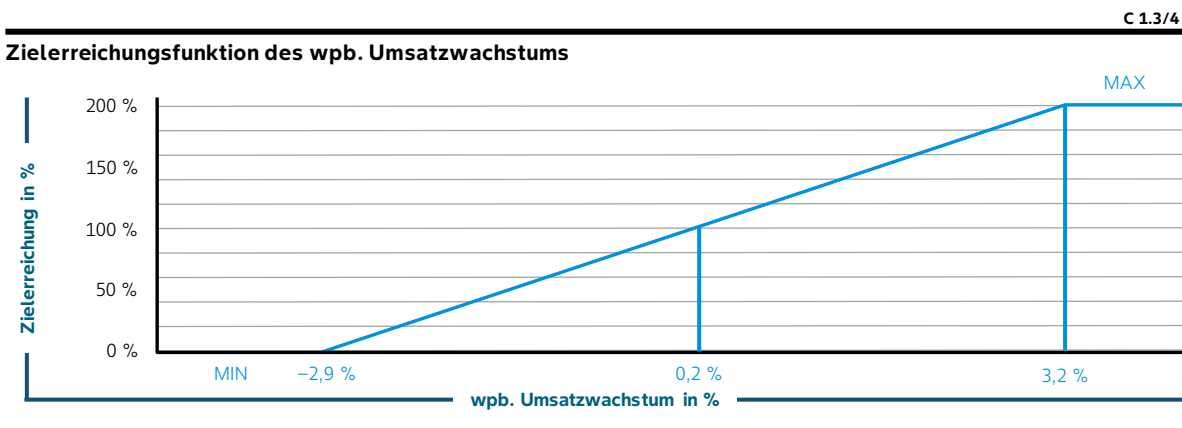
Für das Geschäftsjahr 2025 wurde für den Free Cashflow ein Zielkorridor von 2.300 bis 2.550 Mio. € festgelegt, der die erwarteten gestiegenen Auszahlungen im Rahmen von Rechtskomplexen sowie die erwarteten gestiegenen Herausforderungen für die Geschäftsentwicklung 2025 im Vergleich zum Vorjahr berücksichtigt. Der Zielkorridor für das Jahr 2025 liegt somit unterhalb des Zielkorridors für das Jahr 2024. Dabei handelt es sich weiterhin um eine ambitionierte Zielsetzung am oberen Ende der Kapitalmarkt-Guidance, die zu Beginn des Jahres festgelegt wurde. Der tatsächlich erreichte Free Cashflow für 2025 belief sich auf 2.084 Mio. €. Damit liegt die Zielerreichung bei 82,5 %.

Wachstumskomponente

Die Wachstumskomponente bemisst sich anhand des währungs- und portfoliobereinigten (wpb.) Umsatzwachstums auf Konzernebene.

Ein übergeordnetes Ziel des Bayer-Konzerns ist nachhaltiges Umsatzwachstum des Konzerns sowie der einzelnen Divisionen, und die Erreichung dieses Ziels soll durch die Wachstumskomponente incentiviert werden. Durch die Bereinigung haben die Entwicklung von Wechselkursen und wesentliche Akquisitionen und Desinvestitionen keinen Einfluss auf die Zielerreichung, und es wird eine höhere Aussagekraft über die operative Performance erzielt. Das wpb. Umsatzwachstum wird auch im externen Reporting und der Konzernsteuerung verwendet und ist maßgeblich für die Kapitalmarkt-Guidance.

Die folgende Grafik zeigt den vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 festgelegten Mindestwert, den Zielwert sowie den Maximalwert für das wpb. Umsatzwachstum:



Bezogen auf das Geschäftsjahr 2025 wurde für die Wachstumskomponente ein wpb. Umsatzwachstumsziel von 0,2 % festgelegt. Dabei handelt es sich um eine ambitionierte Zielsetzung am oberen Ende der Kapitalmarkt-Guidance, die zu Beginn des Jahres festgelegt wurde. Das erreichte wpb. Umsatzwachstum betrug im Geschäftsjahr 2025 1,1 %. Dies entspricht einer Zielerreichung von 131,9 %.

Faktor für die Strategieentwicklung und -umsetzung

Die erfolgreiche Strategieentwicklung und -umsetzung wird im Rahmen eines multiplikativen Faktors bemessen. Dazu werden zu Beginn eines Geschäftsjahres individuelle Ziele für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die auf die wesentlichen und insbesondere strategierelevanten Themen der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder zugeschnitten sind.

Die Zielerreichung des Faktors der Strategieentwicklung und -umsetzung wird vom Aufsichtsrat nach Ende eines Geschäftsjahres festgestellt. Der Faktor, der für das einzelne Vorstandsmitglied multiplikativ auf die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien angewandt wird, kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen (entspricht einer Spannbreite von +/-20 %). Die für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten Zielvereinbarungen und Zielerreichungen können der nachstehenden Tabelle entnommen werden. Um das Feedback der Investoren auf der Hauptversammlung 2025 zu würdigen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 bei der Bestimmung der Zielerreichung darauf geachtet, einen erhöhten Grad an Transparenz in der Berichterstattung zu ermöglichen. Dafür wurden spezifische Maßstäbe für die jeweiligen Zielsetzungen festgelegt, anhand derer die Zielerreichung erläutert wird.

C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Bill Anderson Zielerreichung: 1,1		
		Bill Anderson hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2025 wie folgt übererfüllt:
// Finanzielle Ziele 2025 erreichen	// Vorgaben für 2025 bezüglich bereinigtes Konzernergebnis je Aktie (cEPS), Free Cashflow (FCF), Umsatzwachstum (wpb.), Nettofinanzverschuldung und das EBITDA vor Sondereinflüssen (cEBITDA) erreichen	// Er erreichte weitgehend die finanziellen Ziele 2025 wie in der ursprünglichen Guidance angegeben (Umsatzwachstum (wpb.) wurde übertroffen, cEPS wurde übertroffen; Free Cashflow leicht über dem mittleren Wert der externen Guidance, Nettofinanzverschuldung wurde übertroffen).
// Das gesamte System in das neue Betriebsmodell DSO überführen	// Deutliche Verbesserungen bei der flexiblen Zuteilung von Ressourcen	// Bei der Verwirklichung des Betriebsmodells DSO konnte er erhebliche Fortschritte erzielen, fast alle Teile des Unternehmens haben das neue Konzept zur Ressourcenallokation bereits in unterschiedlichem Umfang übernommen. Die Einsparziele 2025 wurden erreicht.
// Erreichen der divisionsspezifischen strategischen Ziele vorantreiben, darunter die Umsetzung eines Plans, um die Margen bei Crop Science zu erreichen, deutliche Verbesserungen in der mittleren bis späten Pharma-Pipeline und Umsatzwachstum bei Consumer Health	// Crop Science: Umsetzung einer Strategie initiiert, um die cEBITDA-Marge bis 2029 wieder in den mittleren 20 %-Bereich zu bringen // Pharmaceuticals: Fortschritte in der Pipeline und Umsetzung des neuen Betriebsmodells im Bereich Forschung und Entwicklung // Consumer Health: Durch angemessene Lagerbestände in den Vertriebskanälen die finanziellen Ziele für 2025 erreichen	// Der Fünfjahresprogramm für Crop Science wurde finalisiert, verabschiedet und 2025 gestartet, die Umsetzung liegt im Plan. // Die späte Pharma-Pipeline wurde erfolgreich umgesetzt und die Pipeline der Plattform-Unternehmen hat große Fortschritte gemacht. Innovationen in der frühen Phase sind vorangekommen, aber es sind weitere Anstrengungen nötig, um die Pipeline-Lücke zu schließen. // Consumer Health verfehlte das Umsatzziel aufgrund erheblicher Rückgänge, vor allem in den USA und China. Die Division verbesserte aber ihre Performance im Markt mit einem EVI (Division Evolution Index) ~ 100, hat angemessene Lagerbestände in den Vertriebskanälen sowie die Profitabilität und den Cash Flow aufrechterhalten.
// Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sicherstellen	// Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen/CO ₂ -Kompensationen 2025	// Bayer hat seine Nachhaltigkeitsverpflichtungen weitgehend erfüllt oder übererfüllt. Dazu gehören die Verpflichtungen in Zusammenhang mit den Treibhausgas-Emissionen für Scope 1 und 2 (100 % Zielerreichung) und 3 (100 % Zielerreichung).

Fortsetzung C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Bill Anderson Zielerreichung: 1,1		
// Erste große und sichtbare Schritte bei der Eindämmung der Rechtsstreitigkeiten erreichen	// Unterstützung von Gesetzgebung/ Verwaltungsmaßnahmen auf nationaler und/oder Bundesstaatenebene in den USA, Erfolge bei Berufungsgerichten und Fortschritte bei Sammelvergleichen	// Er leistete einen zentralen Beitrag zu den erheblichen Fortschritten der breit angelegten Strategie zur Eindämmung der Rechtsstreitigkeiten. 2025 wurde die erste bundesstaatliche Maßnahme zur Angleichung lokaler Standards an die nationalen Vorgaben umgesetzt. // Ende 2025 stand die Entscheidung über eine Prüfung des Supreme Court noch aus. Im Januar 2026 jedoch kündigte der US Supreme Court an, in den Glyphosat-Rechtsstreitigkeiten den Fall Durnell zur Prüfung anzunehmen.
// Verständnis und Glaubwürdigkeit der Bayer-Strategie und das mittelfristige Potenzial bei der Aktionärsbasis stärken	// Unterstützung der Investoren für Vorschläge des Vorstands, Stabilität der Aktionärsbasis und positive Aktienkursentwicklung	// Die Investoren zeigten weiterhin Unterstützung für das Management, einschließlich des Vorschlags zum genehmigten Kapital, dem auf der Hauptversammlung zugestimmt wurde, zudem ist der Aktienkurs um ~ 90 % gestiegen.

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Wolfgang Nickl Zielerreichung 1,15		
		Wolfgang Nickl hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2025 wie folgt übererfüllt:
// Finanzielle Ziele 2025 erreichen mit besonderem Fokus auf dem Cash Management und der Reduzierung der Nettofinanzverschuldung	// Vorgaben für 2025 bezüglich cEPS, Free Cashflow, Umsatzwachstum (wpb.), Nettofinanzverschuldung und cEBITDA erreichen	// Er hat die Unternehmensleistung bei den meisten Parametern erfolgreich in den oberen Erwartungsbereich gesteigert oder übertroffen. Das Ziel zur Senkung der Nettofinanzverschuldung wurde gemäß der ursprünglichen Guidance übertroffen.
// Die DSO-Transformation innerhalb der Enabling Functions vorantreiben und die finanziellen Verpflichtungen gemäß Unternehmensplanung erreichen (oder übertreffen)	// Deutliche Verbesserungen bei der flexiblen Zuteilung von Ressourcen	// Er leitete die Bayer-weite Umsetzung des neuen Ansatzes zum dynamischen Ressourcenfluss, zu einer zweistufigen Finanzplanung, der Ressourcenzuteilung und eines Belohnungssystems. Dies resultierte in signifikant weniger Arbeitsaufwand für das Management bei der Finanzplanung über alle Organisationsbereiche hinweg. // Er steuerte erfolgreich die Einsparziele der Enabling Functions.
// Die IT-Prioritäten vorantreiben (Go-Live der verzögerten SAP S/4HANA-Implementierung, „CORE“) einschließlich der fortschreitenden Einführung von KI/Business Process Intelligence (BPI)	// Status des Go-Live der CORE-Pilotprojekte, Adoptionsrate von bspw. KI-Tools	// Er leitete die ersten erfolgreichen Go-Lives von CORE-Pilotprojekten und trieb die ersten großen Fortschritte mit agentischer KI voran.
// Die Fortschritte zur Beilegung der Rechtsstreitigkeiten unterstützen und gleichzeitig die Liquidität sichern	// Sichtbarer und greifbarer Fortschritt durch eine Kombination von z. B. gesetzgeberischen Maßnahmen, Erfolgen bei Gericht und Fortschritten bei Sammelvergleichen	// Er spielte eine führende Rolle dabei, Bayers Interessen bei der Lösung der Rechtsstreitigkeiten zu unterstützen, sowohl aus rechtlicher als auch finanzieller Sicht. Dazu gehörte auch die erste bundesstaatliche Maßnahme zur Angleichung lokaler Standards an die nationalen Vorgaben.
// Durch Interaktion mit wichtigen Zielinvestoren und einen proaktiven Dialog mit Ratingagenturen einen aktiven Beitrag zum Engagement von Investor Relations leisten	// Unterstützung der Investoren für Vorschläge des Vorstands, Stabilität der Aktionärsbasis und positive Aktienkursentwicklung	// Sein Umgang und seine Kommunikation mit Eigen- und Fremdkapitalgebern waren exzellent – entscheidende Aktivitäten in einem sehr herausfordernden Jahr für Bayer, und der Aktienkurs stieg um ~ 90 %.
// Langfristige Karriereentwicklung für die Ebenen unterhalb des Vorstands verbessern und dabei das Diversitätsziel unterstützen	// Mehr Diversität in der Ebene unterhalb des Vorstands	// Er war Sponsor von BayAfro und engagierte sich bei der Healthcare Businesswomen's Association. Er unterstützte außerdem kontinuierlich die Entwicklung weiblicher Talente auf der Ebene unterhalb des Vorstands.

Fortsetzung C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Stefan Oelrich Zielerreichung: 1,2		Stefan Oelrich hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2025 wie folgt übererfüllt:
// Erfolgreiche Umsetzung der Markteinführungen, gleichzeitig aufbauend auf einem widerstandsfähigen Basisgeschäft	// Erfolgreiche Einführung von Elinzanetant (USA) & Acoramidis (ausgewählte Länder), Umsatz von Schlüsselmarken (Nubeqa™, Kerendia™ und Eylea™), cEBITDA-Marge	// Acoramidis wurde erfolgreich in ausgewählten Ländern eingeführt, Elinzanetant wurde in den USA, der EU und weiteren Ländern zugelassen. // Die Performance-Ziele für Umsatz und cEBITDA-Marge wurden übertroffen. // Er hat die Umsatzziele für Nubeqa™ und Kerendia™ erreicht; das Umsatzziel für Eylea™ wurde nicht erreicht.
// Das neue Betriebsmodell nutzen, um Auswirkungen auf die Produktivität und die Effizienz zu erzielen	// Ressourcen noch stärker auf die Kernprioritäten ausrichten (z. B. Neueinführungen, USA)	// Er hat das Betriebsmodell DSO konsistent eingesetzt und hohe Erwartungen an die Führungskräfte hinsichtlich der Umsetzung von DSO und Innovation gestellt. Damit wurde die Division Pharmaceuticals eine der stärksten Bereiche der DSO-Umsetzung.
// Weiter am Aufbau einer gesunden und differenzierten, wettbewerbsfähigen Pipeline arbeiten, damit der Umsatz von Pharma bis 2030 planmäßig wächst	// Stärkung der frühen Pipeline mit fünf neuen Phase-1-Starts und zwei bis drei ergänzenden externen Deals // Vier Abschlüsse von Phase 2 und 3; zeitgerechter Start der Phase 3 für Bemdaneprocel // Strategische Klarheit und strategisches Betriebsmodell für die CGT-Plattform-Unternehmen	// Die Pipeline zukünftiger Produkte wurde mit acht internen Phase-1-Starts und einem ergänzenden großen externen Deal gestärkt. // Die Ziel-Anzahl der Abschlüsse von Phase 2/3 wurde übertroffen. Für Bemdaneprocel wurde Phase 3 gestartet. // Zell- und Gentherapieprojekte 2.0 führten zu Klarheit in Fokusbereichen, Priorisierung des Portfolios und Klarheit zum Konzept des Kooperationsmodells.
// Bei der Versorgung von 100 Millionen Frauen mit moderner Empfängnisverhütung in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau (LMIC) bis 2030 auf Kurs bleiben – Wirkung der Global Health Unit stärken	// 61 Millionen Frauen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau (LMIC) Zugang zu moderner Empfängnisverhütung verschaffen, Umsetzung von zehn Projekten zur Verbesserung des Zugangs für Patienten in LMIC (Global Health Unit)	// Die Versorgung von Frauen in LMIC mit moderner Empfängnisverhütung konnte auf 68 Millionen Nutzerinnen ausgeweitet werden. Das Ziel der Global Health Unit wurde mit der Umsetzung von 13 Projekten in LMIC übertroffen.
// Zukunftsfähige Belegschaft durch Weiterbildung und Umschulung (der Führungskräfte) und strategische Personalplanung sicherstellen	// Kompetenzlücken in Bereichen mit hoher Priorität durch strategische Personalplanung schließen // Mindestens 4 auf einer Skala von 1 bis 5 im Ownership Survey, Roll-out einer systematischen „Immersion Journey“ (für Führungskräfte) in prioritären Bereichen	// Er hat durch maßgeschneiderte Buy-and-Build-Strategien die Kompetenzlücken in Bereichen mit hoher Priorität um 90 % und damit erheblich abgebaut. // Das Leadership Role Modeling bei Pharmaceuticals (Ownership Survey) erreichte 3,9 von 5 Punkten. // Die Leadership-Immersion-Programme LEAD und ACCELERATE für „Top Talents“ und „Rising Stars“ hat er entworfen und wirksam ausgerollt.

Fortsetzung C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Heike Prinz Zielerreichung: 1,1		Heike Prinz hat aus Sicht des Aufsichtsrats ihre Ziele im Geschäftsjahr 2025 wie folgt übererfüllt:
// Effizienz der Organisation in Zusammenarbeit mit den Divisionen/Enabling Functions vorantreiben	// Kostensenkung	// Sie trug durch erhebliche Kostensenkungen maßgeblich zur Steigerung der organisatorischen Effizienz bei und liegt beim Erreichen der Einsparziele für 2026 im Plan.
// Die HR-Transformation durch die Umsetzung des neuen Betriebsmodells und Erreichen der finanziellen Ziele voranbringen	// Erweiterung der Führungsspanne, Abbau von Organisationsebenen	// Sie hat die HR-spezifischen finanziellen Verpflichtungen durch Organisations- und Ausgabenoptimierung übertroffen, fünf bis sechs Organisationsebenen abgebaut und die durchschnittliche Führungsspanne nahezu verdreifacht.
// Key People Enablers umsetzen	// Ausrollen des neuen Performance-Ansatzes, Abschluss der Testphase zur Stellenbewertung/der beruflichen Weiterentwicklung und Roll-out gestartet, Definition eines neuen Vergütungsansatzes (ab 2026), Entwicklung der Führungskräfte (DSO-Führungsmodell „VACC“) erweitert auf > 8.000 geschulte Mitarbeiter	// Sie erzielte große Fortschritte bei der Entwicklung/Einführung sog. „People Enabler“ (z. B. neuer Mitarbeiter STI-Ansatz). // Der neue Ansatz zu Stellenbewertung/beruflicher Weiterentwicklung wurde getestet, der Roll-out konnte allerdings noch nicht gestartet werden. // Sie erzielte durch verschiedene Programme Fortschritte bei der Führungskräfteentwicklung und erreichte die für 2025 gesetzten Ziele.
// Prozesse vereinfachen, um die Nutzererfahrung zu verbessern und Effizienzgewinne voranzutreiben	// Umsetzung von Workday gestartet	// Sie ermöglichte die Einführung von Workday in beeindruckend kurzer Zeit mit ersten Funktionalitäten in den Bereichen Performance und Feedback und ersten Dienstleistungen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Das Produkt wird Anfang 2026 zum Go-Live bereit sein.
// Dafür sorgen, dass die Ziele rund um Diversität und Inklusion für 2025 erreicht werden, und Ziele 2030 vorbereiten	// 33 % Frauen in den oberen Führungsebenen; 50/50-Geschlechterverteilung insgesamt über alle Führungsebenen hinweg	// Sie sorgte dafür, dass die Ziele im Bereich Diversität und Inklusion erreicht werden, mit 35 % Frauen in den oberen Führungsebenen und 44 % Frauen insgesamt über alle Führungsebenen hinweg.
// Die Nachfolgeplanung und berufliche Weiterentwicklung für die Ebenen unterhalb des Vorstands ausbauen	// Verbesserte Nachfolgeplanung	// Sie verbesserte die Nachfolgeplanung durch die Einführung und weitere Verfeinerung der neuen Methodik zur Identifikation von Potenzial und legte einen Schwerpunkt auf Formate zum Talent-Engagement.

Fortsetzung C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Rodrigo Santos Zielerreichung: 1,1		
		Rodrigo Santos hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2025 wie folgt übererfüllt:
// Finanzielle Ziele für 2025 erreichen	// Umsatz, cEBITDA-Marge	// Crop Science hat seine finanziellen Ziele gemäß den Vorgaben erreicht.
// DSO nutzen, um die strategische Transformation zu beschleunigen, und das neue Betriebsmodell vollständig aktivieren	// 100 % der Crop-Science-Teams arbeiten in dem neuen Betriebsmodell.	// Er konnte alle Teams von Crop Science im neuen Betriebsmodell erfolgreich aktivieren. DSO ist als Arbeitsweise vollständig etabliert.
// Die strategische Ausrichtung von Crop Science neu denken und die Strategie erfolgreich gegenüber Investoren kommunizieren	// Strategischen Plan vorlegen, um bis 2029 einen Umsatz von > 25 Mrd. € und eine cEBITDA-Marge von > 24 % zu erreichen, Crop Science wird von Investoren mit einer Pipeline wahrgenommen, die sich deutlich vom Wettbewerb abhebt.	// Er trieb die erfolgreiche Kommunikation des Fünfjahresprogramm gegenüber den Kapitalmärkten voran (Plan zum Umgang mit zentralen Herausforderungen, z. B. Pflanzenschutz, Preisverfall), um als Branchenführer anerkannt zu werden, und bereitete den Weg, um die Innovation durch „10 Blockbuster“ von CS zu liefern. // Er steuerte die erste Phase zur Stärkung der Pipeline-Grundlage und stellte sicher, dass die nächste Welle an Innovationen im Plan liegt.
// Die Vision der regenerativen Landwirtschaft der Division weiterentwickeln	// Weiterentwicklung der führenden Anbausysteme der regenerativen Landwirtschaft, im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen 2030 // Stärkung und Verbesserung der Lebensgrundlage von 54–56 Mio. Kleinbauern	// Der Weg zur regenerativen Landwirtschaft, der auf dem Investoren-Webinar im ersten Quartal vorgestellt wurde, entwickelt sich planmäßig weiter und liefert greifbaren Mehrwert mit klaren Nachweisen bei der Gestaltung der Branche, der Integration des Geschäfts und der globalen Förderung. // Er trug dazu bei, dass 53 Mio. Kleinbauern in LMIC durch Produkte, Dienstleistungen und Partnerschaften unterstützt wurden.
// Aktive Kommunikation innerhalb der Organisation sicherstellen, um das Engagement aufrechtzuerhalten, Diversität und Inklusion zu verbessern und sicherzustellen, dass Schlüsseltalente im Unternehmen bleiben	// Maßnahmen zum Engagement (z. B. freiwillige Abwanderung, Bindung identifizierter Schlüsseltalente)	// Die Daten zum Mitarbeiterfeedback liegen während der Übergangsphase in den erwartbaren Bereichen. // 100 % der Positionen im Führungsteam von Crop Science konnten durch eine solide Nachfolgeplanung und mit vielfältigen Profilen besetzt werden. // Die Identifikation von „Rising Stars“ (Potenzial-Rating) innerhalb der Organisation für Mentoring durch das obere Management und eine Nachfolgeplanung-orientierte Entwicklung wurde erfolgreich vorangetrieben.

Fortsetzung C 1.3/5

Individuelle Zielsetzung und Zielerreichung Strategieentwicklung und -umsetzung 2025

Zielsetzung	Maßstab	Erläuterung
Julio Triana Zielerreichung: 0,9		Julio Triana hat aus Sicht des Aufsichtsrats seine Ziele im Geschäftsjahr 2025 größtenteils wie folgt erfüllt:
// Durch die erfolgreiche Umsetzung der „Road to Billions“-Strategie die finanziellen Ziele von Consumer Health erreichen und den Wettbewerb übertreffen	// Umsatz (16 % durch E-Commerce), cEBITDA-Marge, Verbesserung der Brand Power Scores und der Creative Scores, Divisional Evolution Index (EVI) > 100, Einsparziele, Lagerbestände	// Consumer Health hat seine finanziellen Vorgaben weitgehend verfehlt, vor allem aufgrund der Anpassung der Umsatzvorgabe. // Er hat dem Umsatz durch E-Commerce erfolgreich vorangetrieben, sodass das entsprechende Ziel übertroffen wurde. // 50 % der Brand Power Scores und 93 % der Creative Scores wurden verbessert. // Das EVI-Ziel wurde erreicht. // Er hat bei der Umsetzung des Produktivitätsprogramms (BIG 10) erhebliche Fortschritte erzielt und das Einsparziel übertroffen. // Die Lagerbestände konnten reduziert werden.
// Sicherstellen, dass das Betriebsmodell DSO vollständig skaliert und kontinuierlich verbessert wird	// Führungsspanne auf min. 1:12–15 erhöhen, Anzahl der Ebenen auf drei bis fünf reduzieren	// Er hat in einigen Ländern und Bereichen exzellente Fortschritte erzielt, in anderen Bereichen und Ländern war der Fortschritt eher begrenzt. Um die Umsetzung von DSO zu fördern, erweiterte er die Führungsspanne erfolgreich auf 1:19.
// Die Organisation durch Konzentration auf die Bedürfnisse der Kunden von nicht wertschöpfenden Aktivitäten befreien. Produktivitätsprogramme beschleunigen, um das Margenziel zu festigen	// Sichtbare und messbare Wertschöpfung erreichen	// Er führte die neue „Power Couples“-Strategie erfolgreich ein, die durch fokussiertere Investitionen erheblichen Mehrwert geschaffen hat und bis 2029 für bemerkenswerte Einsparungen sorgen wird.
// Ziele von Consumer Health im Bereich Zugang zu Gesundheitsversorgung und Umwelt für 2025 erreichen	// Anzahl der erreichten Menschen in unterversorgten Gemeinden	// Er trug maßgeblich zu einer Übererfüllung des Ziels bei (Erreichte Menschen: 82 Mio.).
// Ein aktualisiertes Programm zur Nachfolgeplanung und beruflichen Weiterentwicklung für die Ebenen unterhalb des Vorstands umsetzen, das Bayer seinem Diversitätsziel näherbringt	// Aktualisierte Nachfolgeplanung und Programm zur beruflichen Weiterentwicklung einrichten	// Er etablierte ein Programm zur Nachfolgeplanung und beruflichen Weiterentwicklung für die Ebenen unterhalb des Vorstands mit einem Gesamtanteil von 35 % Frauen in der Nachfolgeplanung.

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Die Auszahlung des STI erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt:

C 1.3/6

Kurzfristige variable Vergütung 2025 auf einen Blick

	Zielbetrag in €	Zielerreichung					Auszahlungsbetrag in €
		Finanziell auf Konzernebene			Individuell		
		Core EPS	Free Cashflow	Wpb. Umsatzwachstum	Strategieentwicklung und -umsetzung	Gesamt	
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder							
Bill Anderson	2.025.000,00				1,10	121,04 %	2.451.060,00
Wolfgang Nickl	918.147,15				1,15	126,55 %	1.161.915,22
Stefan Oelrich	918.147,15	115,68 %	82,50 %	131,93 %	1,20	132,05 %	1.212.413,31
Heike Prinz	918.147,15				1,10	121,04 %	1.111.325,31
Rodrigo Santos	918.147,15				1,10	121,04 %	1.111.325,31
Julio Triana	918.147,15				0,90	99,04 %	909.332,94

1.3.3 Langfristige aktienbasierte Barvergütung (LTI) für 2025 Zugeteilte langfristige aktienbasierte Barvergütung (ab 2024)

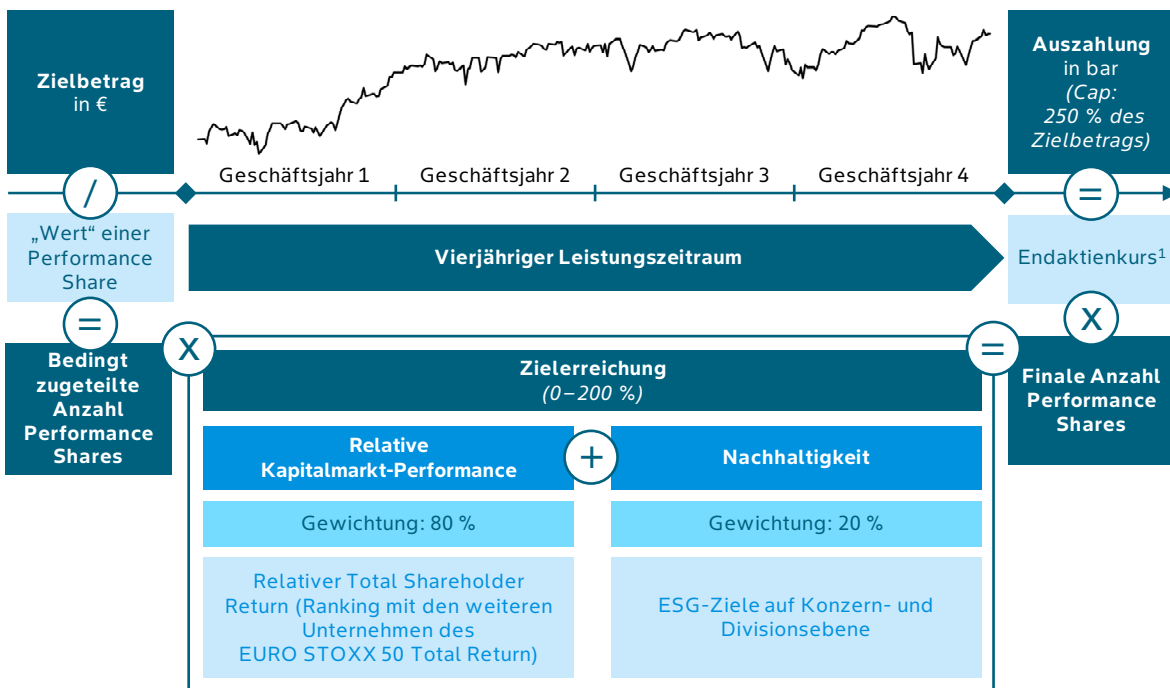
Mitglieder des Vorstands sind zur Teilnahme an den jährlichen Tranchen des vierjährigen aktienbasierten LTI berechtigt, sofern sie eine individuell festgelegte Anzahl an Bayer-Aktien als Eigeninvestment erwerben und über einen fest definierten Zeitraum halten (siehe „Share Ownership Guidelines“).

Die jährlichen Tranchen werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres in Form von (virtuellen) Performance Shares bedingt zugeteilt und unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Festlegung der bedingten Anzahl an Performance Shares wird ein vertraglich vereinbarter Zielbetrag durch den Wert (Fair Value) einer Performance Share zum Zeitpunkt der Zuteilung dividiert. Die finale Anzahl an Performance Shares wird durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit der bedingten Anzahl an Performance Shares ermittelt, wobei sich die Gesamtzielerreichung aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien relative Kapitalmarkt-Performance (80 % Gewichtung) und Nachhaltigkeit (20 % Gewichtung) ergibt und auf 200 % begrenzt ist. Dabei kann die Zielerreichung der zwei Leistungskriterien je nach Unternehmenserfolg jeweils einen Wert zwischen 0 und 200 % annehmen. Beträgt die Gesamtzielerreichung 0 %, so ergeben sich daraus auch null Performance Shares und es erfolgt keine Auszahlung aus dem LTI.

Der Auszahlungsbetrag basiert sodann auf der finalen Anzahl an Performance Shares multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zuzüglich der Summe der über den vierjährigen Leistungszeitraum bezahlten Dividenden. Damit wird die Funktionsweise echter Aktien abgebildet und der Vorstand „dividendenneutral“ gestellt. So hat er keinen finanziellen Anreiz, die Dividendenausschüttungen gering zu halten. Es erfolgt keine vorzeitige oder garantierte Auszahlung einer Dividende. Die Auszahlung ist insgesamt auf 250 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt. Die Komponenten und die Funktionsweise des LTI sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

C 1.3/7

Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)



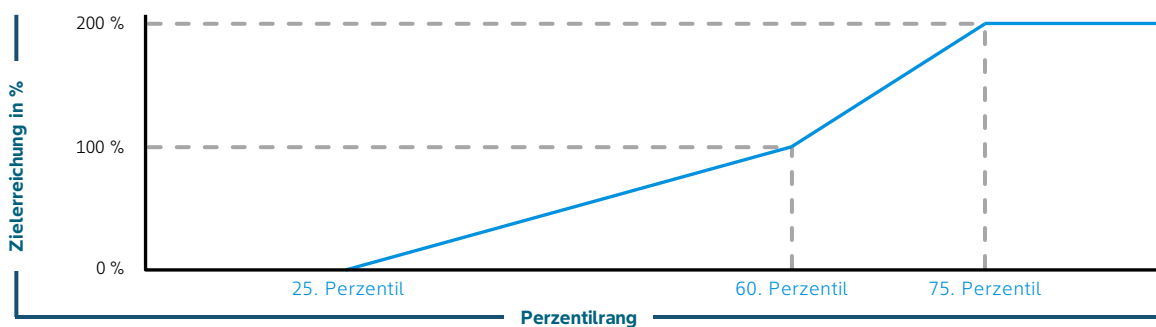
¹Arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Bayer-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen

Relative Kapitalmarkt-Performance

Die relative Kapitalmarkt-Performance bemisst sich anhand eines Rankings des Total Shareholder Return (TSR) von Bayer mit den Unternehmen eines Vergleichsindex (EURO STOXX 50 Total Return). Die Unternehmen des EURO STOXX 50 Total Return eignen sich als Vergleichsgruppe, da es sich um 49 große, börsennotierte Unternehmen des Euro-Währungsgebiets handelt, die hinsichtlich ihrer Größe und Internationalität mit Bayer vergleichbar sind. Die Bayer-Aktie ist selbst im Index gelistet. Wir wollen eine attraktive Kapitalanlage für unsere Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren – in absoluter Hinsicht, aber auch im Vergleich zum Markt. Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR basieren auf dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn sowie Ende des jeweiligen Leistungszeitraums, wobei der Endwert zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während des vierjährigen Leistungszeitraums ermittelt wird. Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die TSR-Werte von Bayer und jedem Vergleichsunternehmen berechnet, nach der Höhe sortiert und in einem Perzentilrang zwischen 0 und 100 ausgedrückt werden. Befindet sich Bayer unterhalb oder genau am 25. Perzentilrang, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt der Perzentilrang von Bayer am 60. Perzentil, d. h., der TSR von Bayer ist höher als von 60 % der Unternehmen im Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von Bayer am 75. Perzentil, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 %. Höhere Perzentilränge führen nicht zu einer höheren Zielerreichung (Cap). Zielerreichungen zwischen diesen Punkten werden durch lineare Interpolation ermittelt. Die Auszahlungskurve ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.3/8

Zielerreichungsfunktion des relativen TSR (Ranking)



Nachhaltigkeit

Durch nachhaltiges Handeln sichern wir unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Als Unternehmen mit führenden Positionen in den Bereichen Ernährung und Gesundheit wollen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen beitragen, dazu zählen insbesondere die Bekämpfung des Hungers und die Verbesserung der Gesundheitsversorgung, aber auch Maßnahmen für die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns Nachhaltigkeitsziele im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt und reflektieren diese auch unmittelbar in unserem langfristigen Vergütungssystem (LTI). Der Aufsichtsrat bestimmt zu Beginn einer jeden LTI-Tranche messbare und aus unserer Unternehmensstrategie abgeleitete Nachhaltigkeitsziele für den jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraum. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele darauf, dass sich diese als Minimum an den Sustainable-Development-Zielen der Vereinten Nationen orientieren sowie bezüglich der Ermittlung, Messbarkeit und Überprüfbarkeit internationalen Best Practices wie etwa der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) folgen.

Zu Beginn einer jeden Tranche bestimmt der Aufsichtsrat für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele einen Mindestwert, Zielwert sowie Maximalwert. Bei einem Erreichen des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichungskurven (Mindestwert, Zielwert, Maximalwert) orientieren sich an den veröffentlichten Nachhaltigkeitszielen 2030. Die maßgeblichen Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2025–2028 sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

C 1.3/9

Nachhaltigkeitsziele für Tranche 2025–2028

Reduzierung von ...	Anzahl der ...
... Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen	... unterstützten Kleinbauern in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau
... Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter Kategorien	... mit alltäglicher Gesundheitsversorgung unterstützten Menschen in unterversorgten Regionen
	... Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung

Umfasst Scope-1- und -2-Emissionen (marktbasiert) von umweltrelevanten Standorten. Umweltrelevant sind alle Standorte, deren jährlicher Energieverbrauch 1,5 Terajoule übersteigt und/oder deren jährliche Wasserentnahme $\geq 50 \text{ Tm}^3$ beträgt.

In Bezug auf das Nachhaltigkeitsziel sind für Bayer gemäß den Kriterien der „Science Based Targets initiative“ seit der Revalidierung 2025 alle Scope-3-Kategorien zielrelevant.

Über die im Einzelnen festgelegten Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichung wird nach Ablauf des Leistungszeitraums im entsprechenden Vergütungsbericht berichtet. Das bedeutet, dass die entsprechenden Zielsetzungen sowie Zielerreichungen für die LTI-Zuteilungen im Jahr 2025 im Vergütungsbericht für das Jahr 2028 mit Veröffentlichung im Jahr 2029 berichtet werden.

Langfristige aktienbasierte Barvergütung (Zuteilungen bis 2023)

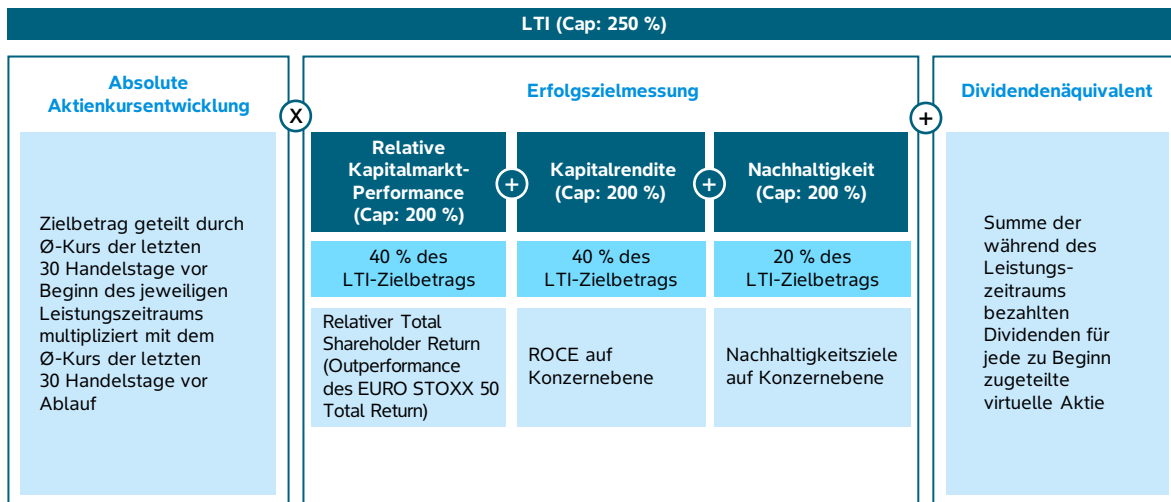
Im vorigen Vergütungssystem wurden bis zum Geschäftsjahr 2023 die jährlichen Aspire-3.0-Tranchen in Form von virtuellen Aktien zugeteilt. Sie unterliegen einem Leistungszeitraum von jeweils vier Jahren. Zur Berechnung der bedingt zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien wird die Grundvergütung mit einem 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 der drei Komponenten „Relative Kapitalmarkt-Performance“, „Kapitalrendite“ und „Nachhaltigkeit“ ab. Die drei Komponenten werden mit 40 %, 40 % sowie 20 % gewichtet. Zur Ermittlung der finalen Anzahl an virtuellen Aktien wird die bedingt zugeteilte Anzahl an virtuellen Aktien mit der gewichteten Gesamtzielerreichung der drei 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 die Summe der über den Vier-Jahres-Zeitraum bezahlten Dividenden für jede bedingt zugeteilte virtuelle Aktie. Die Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI) sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

C 1.3/10

Komponenten der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)



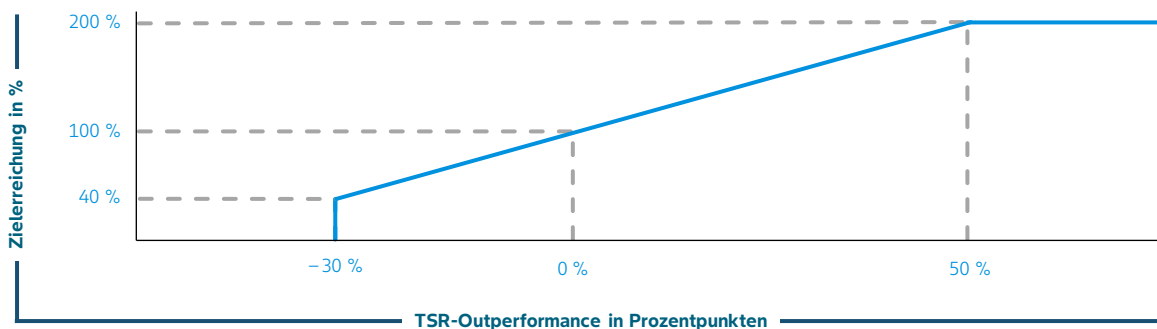
Relative Kapitalmarkt-Performance

Die relative Kapitalmarkt-Performance bemisst sich anhand der Differenz zwischen dem Total Shareholder Return (TSR) von Bayer und dem EURO STOXX 50 Total Return als Vergleichsindex. 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 Prozentpunkten – also einer Gleichperformance mit dem Index – beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Differenz von mehr als –30 Prozentpunkten ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Bei einer Differenz von –30 Prozentpunkten beträgt die Zielerreichung 40 %. Bei einer Differenz von +50 Prozentpunkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 200 %.

Die Zielerreichungskurve für das relative TSR-Ziel ist in der folgenden Grafik dargestellt:

C 1.3/11

Zielerreichungsfunktion des relativen TSR (Outperformance)



Mit dem Geschäftsjahr 2025 endet der vierjährige Leistungszeitraum der Tranche 2022 des Aspire 3.0. Der TSR von Bayer beträgt für diesen Zeitraum $-23,01\%$ und für den EURO STOXX 50 Total Return $+49,23\%$. Daraus ergibt sich eine relative TSR-Performance in Höhe von $-72,24$ Prozentpunkten. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0% .

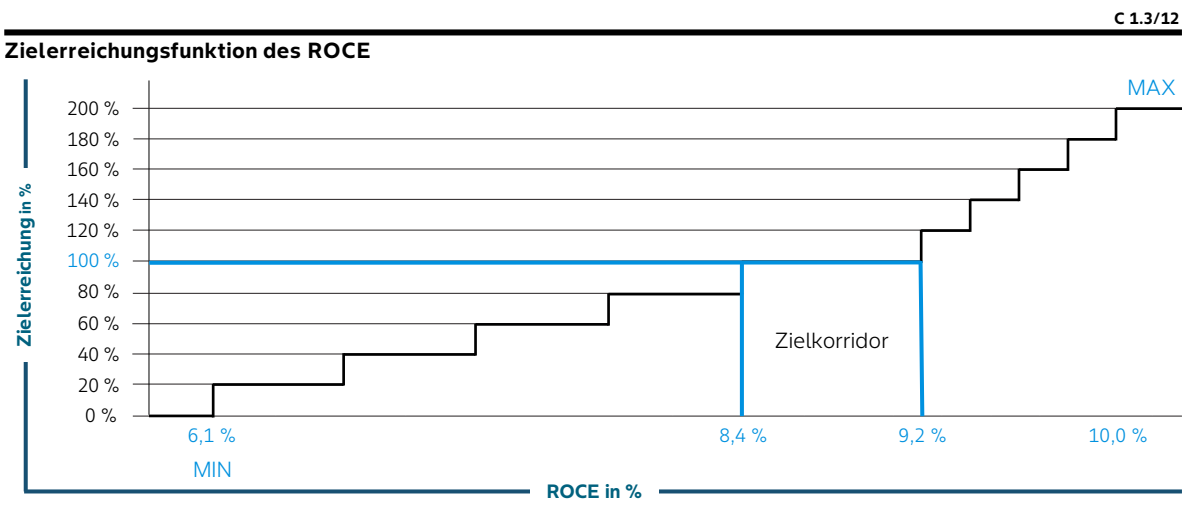
Kapitalrendite

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. Letzterer orientiert sich an den Geschäftserwartungen für das letzte, also das vierte Jahr der jeweiligen Tranche. Daher sind im Vergleich zu den Vorjahren Schwankungen des ROCE-Zielkorridors – also auch niedrigere Zielkorridore als im Vorjahr – möglich.

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 Zielkorridor sowie den Maximalwert für die Tranche 2022, deren Leistungszeitraum mit dem Geschäftsjahr 2025 endet:



Im Rahmen der Tranche 2022–2025 wurde für die Kapitalrendite ein ROCE-Zielkorridor für das Geschäftsjahr 2025 von $8,4$ bis $9,2\%$ festgelegt. Der erreichte ROCE betrug $-1,4\%$, im Wesentlichen getrieben durch das niedrigere operative Ergebnis sowie Sonderaufwendungen im Rahmen von Rechtskomplexen und für Restrukturierungen. 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.

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 internationalen Best Practices 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 untenstehenden 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 %. In der nachfolgenden Tabelle sind die Konzernnachhaltigkeitsziele bis zum Jahr 2030 aufgeschlüsselt.

C 1.3/13

Konzernnachhaltigkeitsziele 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 Mio.
Anzahl an Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung aufgrund von Maßnahmen, die durch Bayer unterstützt werden	100 Mio.
Anzahl der Menschen in unterversorgten Regionen ² , deren alltägliche Gesundheitsversorgung durch Interventionen von Bayer unterstützt wird	100 Mio.
Scope-1- und -2 ³ -Treibhausgas-Emissionen	Reduktion um 42 % ^{4, 6}
Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter ⁷ Kategorien	Reduktion um 25 % ^{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/Ziele zu finden.

² Ökonomisch oder medizinisch

³ Umfasst Scope-1- und -2-Emissionen (marktbasierend) von umweltrelevanten Standorten. Umweltrelevant sind alle Standorte, deren jährlicher Energieverbrauch 1,5 Terajoule übersteigt und/oder deren jährliche Wasserentnahme $\geq 50 \text{ Tm}^3$ beträgt.

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 deutlich unter 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“ seit der Revalidierung 2025 alle Scope-3-Kategorien zielrelevant.

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

Der vierjährige Leistungszeitraum für die LTI-relevanten Nachhaltigkeitsziele des Vorstands umfasst die Jahre 2022 bis 2025 und ist somit zum Ende des Berichtsjahres abgelaufen. Die folgende Übersicht zeigt die durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die einzelnen Nachhaltigkeitsziele, den Stand zum Ende des Geschäftsjahres 2025 und die daraus abgeleitete Zielerreichung pro Ziel und in aggregierter Form.

C 1.3/14

LTI-relevante Nachhaltigkeitsziele des Vorstands für 2025

Kennzahl	Basisjahr 2019	Min. 2025 (0 % Ziel- erreichung)	Ziel 2025 (100 % Ziel- erreichung)	Max. 2025 (200 % Ziel- erreichung)	Ist 2025	Ziel- erreichung 2025
Anzahl an Kleinbauern in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau, die durch Produkte und Dienstleistungen sowie über Partnerschaften unterstützt werden	42 Mio.	< 50 Mio.	54–56 Mio.	> 60 Mio.	53 Mio.	80 %
Anzahl an Frauen in Ländern mit geringem bis mittlerem Einkommensniveau mit Zugang zu moderner Empfängnisverhütung aufgrund von Maßnahmen, die durch Bayer unterstützt werden	38 Mio.	< 56 Mio.	60–62 Mio.	> 66 Mio.	68 Mio.	200 %
Anzahl der Menschen in unterversorgten Regionen, deren alltägliche Gesundheitsversorgung durch Interventionen von Bayer unterstützt wird	41 Mio.	< 65 Mio.	69–71 Mio.	> 75 Mio.	82 Mio.	200 %
Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen ¹	3,8 Mio. t	> 3,3 Mio. t	2,7–2,9 Mio. t	< 2,3 Mio. t	2,8 Mio. t	100 %
Scope-3-Treibhausgas-Emissionen relevanter Kategorien ²	8,82 Mio. t	> 8,39 Mio. t	8,09–8,19 Mio. t	< 7,89 Mio. t	8,13 Mio. t	100 %
Kompensation verbleibender Scope-1- und -2-Treibhausgas-Emissionen	–	< 0,7 Mio. t	0,9–1,0 Mio. t	> 1,2 Mio. t	0,91 Mio. t	100 %
Zielerreichung (aggregiert)						130,00 %

¹ Umfasst Scope-1- und -2-Emissionen (marktbasiert) von umweltrelevanten Standorten. Umweltrelevant sind alle Standorte, deren jährlicher Energieverbrauch 1,5 Terajoule übersteigt und/oder deren jährliche Wasserentnahme $\geq 50 \text{ Tm}^3$ beträgt.

² In Bezug auf die LTI-relevanten Nachhaltigkeitsziele des Vorstands sind für die Jahre 2022 bis 2025 die folgenden Scope-3- Kategorien zielrelevant: (3.1) Einge kaufte Güter und Dienstleistungen, (3.2) Kapitalgüter, (3.3) Brennstoff- und energiebezogene Emissionen, (3.4) Transport und Verteilung (vorgelagert) und (3.6) Geschäftsreisen. Für die Berechnung der Kategorie (3.4) verwenden wir den Wert der 2019 festgelegten Methodik (0,72 Mio. t CO₂-Äquivalente), weshalb dieser von dem in der Nachhaltigkeitserklärung veröffentlichten Wert (0,82 Mio. t CO₂-Äquivalente) abweicht, welcher auf einer 2025 aktualisierten Methodik basiert. Weitere Informationen zu unserer Scope-3-Berichterstattung lesen Sie im Kapitel A 4.2.2 „Klimawandel“, Abschnitt „Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel [E1-4]“ sowie Abschnitt „Treibhausgas-Emissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie gesamte Treibhausgas-Emissionen [E1-6]“.

Anhand der Zielerreichungen der einzelnen Nachhaltigkeitsziele berechnet sich eine Gesamtzielerreichung für diese Komponente von 130,00 %.

Auszahlung der Tranche 2022 des Aspire 3.0

Die Auszahlung erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Folgejahres und berechnet sich für die Tranche 2022 wie folgt:

C 1.3/15

Aspire-3.0-Auszahlungsprozeentsätze

	Tranche 2022
Startkurs Bayer-Aktie	46,37 €
Endkurs Bayer-Aktie	32,89 €
Entwicklung Bayer-Aktie	-29,07 %
Performance-Faktor Relative Kapitalmarkt-Performance	0 %
Performance-Faktor Kapitalrendite (ROCE)	0 %
Performance-Faktor Nachhaltigkeitsziele	130 %
Kumulierte Dividende je Aktie	4,62 €
Auszahlungsprozeentsatz	28,40 %

Laufende Tranchen der langfristigen variablen Barvergütung (LTI)

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2025 laufenden Tranchen der amtierenden Vorstandsmitglieder der Bayer AG:

C 1.3/16

LTI-Tranchen der zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder im Überblick

Übersicht der zugeteilten LTI-Tranchen

		Zielbetrag in €	Startkurs Bayer-Aktie in € ¹	Anzahl bedingt zu- geteilter virtueller Aktien ²	Zielerreichung der Performance- Komponente ³	Endkurs Bayer-Aktie in € ¹	Gesamt- dividende je virtuelle Aktie in €	Auszah- lungspro- zentsatz	Auszah- lungsbe- trag in €
Aspire-3.0- Tranche 2022 (1.1.2022– 31.12.2025)	Wolfgang Nickl	1.440.000		31.055					408.960
	Stefan Oelrich	1.488.000	46,37	32.090	26,00 %	32,89	4,62	28,40 %	422.592
	Rodrigo Santos	1.488.000		32.090					422.592
Aspire-3.0- Tranche 2023 (1.1.2023– 31.12.2026)	Bill Anderson ⁴	3.375.000		64.717					
	Wolfgang Nickl	1.440.000		27.613					
	Stefan Oelrich	1.488.000	52,15	28.533					
	Heike Prinz ⁵	1.200.000		23.011					
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024– 31.12.2027)	Rodrigo Santos	1.488.000		28.533					
	Bill Anderson	3.600.000		116.769					
	Wolfgang Nickl	1.488.000		48.265					
	Stefan Oelrich	1.488.000	30,83 ⁶	48.265					
	Heike Prinz	1.488.000		48.265					
LTI-Tranche 2025 (1.1.2025– 31.12.2028)	Rodrigo Santos	1.488.000		48.265					
	Julio Triana ⁵	1.485.675		48.189					
	Bill Anderson	3.600.000		215.311					
	Wolfgang Nickl	1.584.720		94.780					
	Stefan Oelrich	1.584.720	16,72 ⁶	94.780					
	Heike Prinz	1.584.720		94.780					
	Rodrigo Santos	1.584.720		94.780					
	Julio Triana	1.584.720		94.780					

¹ Bezeichnet den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage bzw. Ablauf einer Tranche

² Die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien ermittelt sich, indem der LTI-Zielwert durch den Fair Value der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares (für die Tranchen ab 2024) oder durch den Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor Auflage einer Tranche (bis Tranche 2023) dividiert wird.

³ Die Zielerreichung der LTI-Tranchen ab 2024 ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien EURO STOXX 50 Total Return-Ranking und Nachhaltigkeit. Die Zielerreichung des Aspire 3.0 ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungen der drei Leistungskriterien „Relative Kapitalmarkt-Performance“ und „Kapitalrendite“ sowie „Nachhaltigkeit“.

⁴ Aufgrund des Eintritts zum 1. April 2023: anteiliger Anspruch (45/48)

⁵ Nicht aufgeführt sind LTI-Tranchen, die von Bayer vor der Ernennung des jeweiligen Vorstandsmitglieds zugesagt wurden. Die LTI-Tranche im Jahr der Ernennung wird daher ggf. anteilig ab Vorstandsernennung dargestellt. Mit Ablauf einer Leistungsperiode wird die jeweilige Tranche in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ ausgewiesen.

⁶ Für die Tranchen ab 2024 wird der Fair Value der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares zugrunde gelegt. Dieser wird mithilfe einer Monte-Carlo-Simulation ermittelt. Die dafür benötigten Volatilitäten und Korrelationen werden aus historischen Renditen ermittelt. Der Vier-Jahres-ESTR-Swap-Zinssatz wird zur Diskontierung verwendet. Für den ESG-Faktor wird eine Annahme von 100 % getroffen. Der Auszahlungs-Cap von 250 % wird ebenfalls bei der Ermittlung des Fair Value berücksichtigt.

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.

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 seit dem 1. Januar 2020 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein sogenanntes Versorgungsentgelt zum Zwecke der Altersversorgung, das direkt ausgezahlt wird. Die Umstellung auf ein Versorgungsentgelt anstelle einer beitragsorientierten Versorgungszusage wurde 2020 im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems durchgeführt. Ziel war es, die Risiken der betrieblichen Altersversorgung aus dem Unternehmen auszulagern. Dadurch entfallen Zinsrisiken und sonstige biometrische Risiken für die Finanzierung einer Zusage sowie die Komplexität der versicherungsmathematischen Berechnungen und der Administration. Um keine Schlechterstellung neu eintretender Vorstandsmitglieder nach sich zu ziehen, wurde die Höhe des Versorgungsentgelts in Anlehnung an die Beitragshöhe der beitragsorientierten Altersversorgung festgesetzt. Das Versorgungsentgelt beträgt 40 % der jeweiligen Grundvergütung. 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 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 4 eingerechneten und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigten Mindestverzinsung von 0,9 % 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 existiert für das im Jahr 2025 amtierende Vorstandsmitglied Julio Triana eine gesonderte Vereinbarung. Er erhält aufgrund seines gesplitteten Vertrags (30 % Deutschland/70 % Schweiz) ein Versorgungsentgelt in Höhe von 40 % der Grundvergütung in Deutschland im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit für die Bayer AG. Zusätzlich nimmt er gemäß den Bedingungen in der Schweiz an der lokalen Altersversorgungszusage im Rahmen seines Anstellungsvertrags als Leiter Consumer Health bei der Bayer Consumer Care AG in Basel teil. Bei dieser handelt es sich um eine Leistungszusage, bei der 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 608 T € (Vorjahr: 529 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 1.3/17

Pensionszusagen nach IFRS

In T €	Dienstzeitaufwand nach IFRS		Anwartschaftsbarwert der Versorgungszusagen zum 31.12.	
	2024	2025	2024	2025
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder				
Beitragsbezogene Versorgungszusage				
Wolfgang Nickl	118	151	1.346	1.486
Stefan Oelrich	131	152	1.304	1.449
Julio Triana	215	305	333	725

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 2023 bis 2025 kann erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Leistungszeitraums des LTI berichtet werden.

Die jeweiligen Ist-Vergütungen für das Referenzjahr 2022 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 einzubehalten (Malus) oder – sofern bereits ausbezahlt – auch zurückzufordern (Clawback).

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

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

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 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 1.3/18

Status der Share Ownership Guidelines

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Ziel (in % der Grundvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Status
Bill Anderson	200 %	31. März 2027	In Aufbauphase
Wolfgang Nickl	100 %	25. April 2022	Erfüllt
Stefan Oelrich	100 %	31. Oktober 2022	Erfüllt
Heike Prinz	100 %	31. August 2027	Erfüllt
Rodrigo Santos	100 %	31. Dezember 2025	Erfüllt
Julio Triana	100 %	31. März 2028	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 Vorstandsdienstverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt.

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

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

Kontrollwechsel

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

- // wesentliche Veränderungen in der Strategie des Unternehmens
- // wesentliche Veränderungen im eigenen Tätigkeitsbereich
- // 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 in Hinblick auf seine Tätigkeit als Organmitglied gewährt.

1.4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

1.4.1 Zielvergütung

In den folgenden Tabellen werden die individuellen Zielbeträge ergänzt um Minimal- und Maximalbeträge für die im Jahr 2025 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 2025 amtierende Vorstandsmitglieder									
	Bill Anderson ¹ (Vorsitzender)					Wolfgang Nickl (Finanzen)				
	Eintritt 1.4.2023					Eintritt 26.4.2018				
	2025 in T €	2025 in %	Min. 2025 in T €	Max. ² 2025 in T €	2024 in T €	2025 in T €	2025 in %	Min. 2025 in T €	Max. ² 2025 in T €	2024 in T €
Grundvergütung	2.250	24,4	2.250	2.250	2.250	1.013	26,5	1.013	1.013	975
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	461	5,0	461	461	67	157	4,1	157	157	159
Versorgungsentgelt	900	9,7	900	900	900	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2024	-	-	-	-	2.025	-	-	-	-	891
STI 2025	2.025	21,9	0	4.050	-	918	24,0	0	1.836	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024–31.12.2027)	-	-	-	-	3.600	-	-	-	-	1.488
LTI-Tranche 2025 (1.1.2025–31.12.2028)	3.600	39,0	0	9.000	-	1.585	41,5	0	3.962	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	-	-	-	-	-	151	3,9	151	151	118
Gesamtbezüge	9.236	100,0	3.611	16.661	8.842	3.824	100,0	1.321	7.119	3.631

C 1.4/2

Zielvergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder									
	Stefan Oelrich (Pharmaceuticals)					Heike Prinz (Arbeitsdirektorin)				
	Eintritt 1.11.2018					Eintritt 1.9.2023				
	2025 in T €	2025 in %	Min. 2025 in T €	Max. ² 2025 in T €	2024 in T €	2025 in T €	2025 in %	Min. 2025 in T €	Max. ² 2025 in T €	2024 in T €
Grundvergütung	1.013	26,7	1.013	1.013	975	1.013	25,5	1.013	1.013	975
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	124	3,3	124	124	198	46	1,2	46	46	46
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	405	10,2	405	405	390
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2024	-	-	-	-	891	-	-	-	-	891
STI 2025	918	24,2	0	1.836	-	918	23,1	0	1.836	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024–31.12.2027)	-	-	-	-	1.488	-	-	-	-	1.488
LTI-Tranche 2025 (1.1.2025–31.12.2028)	1.585	41,8	0	3.962	-	1.585	40,0	0	3.962	-
Dienstzeitaufwand nach IFRS	152	4,0	152	152	131	-	-	-	-	-
Gesamtbezüge	3.792	100,0	1.289	7.087	3.683	3.967	100,0	1.464	7.262	3.790

C 1.4/3

Zielvergütung (Teil III)

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder										
	Rodrigo Santos (Crop Science) Eintritt 1.1.2022					Julio Triana ^{3,4} (Consumer Health) Eintritt 1.4.2024				
	2025 in T €	2025 in %	Min. 2025 in T €	Max. ² 2025 in T €	2024 in T €	2025 in T €	2025 in %	Min. 2025 in T €	Max. ² 2025 in T €	2024 in T €
Grundvergütung	1.013	25,6	1.013	1.013	975	1.013	25,2	1.013	1.013	743
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	0,7	26	26	26	75	1,9	75	75	131
Versorgungsentgelt	405	10,3	405	405	390	122	3,0	122	122	89
Kurzfristige variable Barvergütung										
STI 2024	–	–	–	–	891	–	–	–	–	669
STI 2025	918	23,3	0	1.836	–	918	22,8	0	1.836	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung										
LTI-Tranche 2024 (1.1.2024–31.12.2027)	–	–	–	–	1.488	–	–	–	–	1.486
LTI-Tranche 2025 (1.1.2025–31.12.2028)	1.585	40,1	0	3.962	–	1.585	39,5	0	3.962	–
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	–	–	305	7,6	305	305	215
Gesamtbezüge	3.947	100,0	1.444	7.242	3.770	4.018	100,0	1.515	7.313	3.333

¹ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Bill Anderson sind für 2025 u. a. Steuerberaterkosten inkl. Versteuerung des geldwerten Vorteils in Höhe von 303 T € enthalten.

² In der Summe der maximalen Beträge sind die Gesamt-Caps noch nicht berücksichtigt.

³ Bei unterjährigen Eintritten wird die Zielvergütung zeitanteilig ab Eintritt in den Vorstand dargestellt.

⁴ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Julio Triana sind Kosten zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 111 T € für 2024 und 49 T € für 2025 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 2025 sowie der Aspire-3.0-Tranche 2022 dem Geschäftsjahr 2025 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die der Vergütung zugrunde liegende einjährige bzw. vierjährige Tätigkeit durch das jeweilige Vorstandsmitglied vollständig erfolgt ist. Dass die tatsächliche Zahlung erst im Folgejahr geleistet wird, wird vernachlässigt, um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistungserbringung durch den Vorstand periodengerecht darstellen zu können.

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

C 1.4/4

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil I)

	Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Bill Anderson ¹ (Vorsitzender) Eintritt 1.4.2023			Wolfgang Nickl (Finanzen) Eintritt 26.4.2018		
	2025 in T €	2025 in %	2024 in T €	2025 in T €	2025 in %	2024 in T €
Grundvergütung	2.250	37,1	2.250	1.013	37,0	975
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	461	7,6	67	157	5,7	159
Versorgungsentgelt	900	14,9	900	–	–	–
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2024	–	–	1.602	–	–	705
STI 2025	2.451	40,4	–	1.162	42,4	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung						
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	–	–	–	–	–	267
Aspire-3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	–	–	–	409	14,9	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	6.062	100,0	4.819	2.741	100,0	2.106
Dienstzeitaufwand nach IFRS	–	–	–	151	–	118
Gesamtbezüge	6.062		4.819	2.892		2.224

C 1.4/5

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Stefan Oelrich (Pharmaceuticals) Eintritt 1.11.2018			Heike Prinz (Arbeitsdirektorin) Eintritt 1.9.2023		
	2025 in T €	2025 in %	2024 in T €	2025 in T €	2025 in %	2024 in T €
Grundvergütung	1.013	36,5	975	1.013	38,9	975
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	124	4,5	198	46	1,8	46
Versorgungsentgelt	–	–	–	405	15,5	390
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2024	–	–	705	–	–	705
STI 2025	1.212	43,7	–	1.111	42,6	–
Langfristige aktienbasierte Barvergütung²						
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	–	–	285	–	–	18
Aspire-3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	423	15,3	–	31	1,2	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	2.772	100,0	2.163	2.606	100,0	2.134
Dienstzeitaufwand nach IFRS	152	–	131	–	–	–
Gesamtbezüge	2.924		2.294	2.606		2.134

C 1.4/6

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil III)

	Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Rodrigo Santos (Crop Science) Eintritt 1.1.2022			Julio Triana ³ (Consumer Health) Eintritt 1.4.2024		
	2025 in T €	2025 in %	2024 in T €	2025 in T €	2025 in %	2024 in T €
Grundvergütung	1.013	34,0	975	1.013	47,0	743
Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen)	26	0,9	26	75	3,5	131
Versorgungsentgelt	405	13,6	390	122	5,7	89
Kurzfristige variable Barvergütung						
STI 2024	-	-	641	-	-	481
STI 2025	1.111	37,3	-	909	42,1	-
Langfristige aktienbasierte Barvergütung²						
Aspire-3.0 2021 (1.1.2021–31.12.2024)	-	-	23	-	-	22
Aspire-3.0 2022 (1.1.2022–31.12.2025)	423	14,2	-	36	1,7	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	2.978	100,0	2.055	2.155	100,0	1.466
Dienstzeitaufwand nach IFRS	-	-	-	305	-	215
Gesamtbezüge	2.978		2.055	2.460		1.681

¹ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Bill Anderson sind für 2025 u. a. Steuerberaterkosten inkl. Versteuerung des geldwerten Vorteils in Höhe von 303 T € enthalten.

² Für Heike Prinz, Rodrigo Santos und Julio Triana werden die von Bayer vor der Ernennung zum Vorstand zugesagten LTI-Tranchen als gewährte Vergütung ausgewiesen.

³ In den Sachbezügen und sonstigen Leistungen von Julio Triana sind Kosten zur Unterstützung des Umzugs in Höhe von 111 T € für 2024 und 49 T € für 2025 enthalten.

C 1.4/7

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil I)

	Sarena Lin Austritt 31.8.2023		Werner Baumann ^{1,2} Austritt 31.5.2023		Liam Condon Austritt 31.12.2021	
	2025 in T €	2025 in %	2025 in T €	2025 in %	2025 in T €	2025 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ³	-232	-55,6	-460	-72,6	-1.411	100,0
Ruhegeldzahlungen	-	-	355	56,0	-	-
Sonstiges ⁴	649	155,6	739	116,6	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	417	100,0	634	100,0	-1.411	100,0

C 1.4/8

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil II)

	Dr. Hartmut Klusik ² Austritt 31.12.2019		Kemal Malik Austritt 31.12.2019		Johannes Dietsch ² Austritt 31.5.2018	
	2025 in T €	2025 in %	2025 in T €	2025 in %	2025 in T €	2025 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung ³	-	-	-999	100,0	-	-
Ruhegeldzahlungen	79	100,0	-	-	291	100,0
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	79	100,0	-999	100,0	291	100,0

C 1.4/9

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder (Teil III)

	Dr. Marijn Dekkers Austritt 30.4.2016	
	2025 in T €	2025 in %
Langfristige aktienbasierte Barvergütung	-	-
Ruhegeldzahlungen	787	100,0
Sonstiges	-	-
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung	787	100,0

¹ Werner Baumann wurde 2023 im Rahmen seines Aufhebungsvertrags eine Option bis zum 31. Dezember 2027 zur Einmalzahlung seiner Pensionsansprüche gegenüber der Bayer AG oder ihren 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.

² Beinhaltet Ruhegeldzahlungen aus der Bayer-Pensionskasse VVaG

³ 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.

⁴ In Sonstiges sind u. a. Karenzentschädigungen für Sarena Lin in Höhe von 600 T € und für Werner Baumann in Höhe von 739 T € enthalten.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die von der Hauptversammlung festgelegte Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen. Das aktuelle Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde erstmals durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 27. April 2021 gebilligt und von der Hauptversammlung am 25. April 2025 bestätigt.

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 Absatz 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 wurden gebeten, gegenüber dem Aufsichtsrat im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu erklären, 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 Ausnahme von Jeffrey Ubben, der indirekt über einen von ihm gesteuerten Fonds eine bedeutende Anzahl von Bayer-Aktien hält, haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats die freiwillige Selbstverpflichtung abgegeben und diese im Jahr 2025 eingehalten. 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		
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €
Dr. Paul Achleitner	160	68,7	160	50	21,4	50
Horst Baier	160	47,6	160	150	44,7	150
André van Broich	160	57,3	160	90	32,3	90
Ertharin Cousin	160	66,7	160	60	25,0	73
Nadine Dietz ¹	160	65,6	–	67	27,4	–
Yasmin Fahimi	160	77,3	160	30	14,5	30
Colleen A. Goggins	160	68,7	160	50	21,4	50
Francesco Grioli	160	80,8	160	20	10,1	20
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	320	91,4	320	–	0,0	–
Frank Löllgen	160	59,7	160	90	33,6	90
Marianne Maehl ²	160	93,0	53	–	0,0	–
Kimberly Mathisen	160	68,4	160	50	21,3	27
Andrea Sacher	160	65,6	160	60	24,6	60
Claudia Schade	160	76,2	160	30	14,3	10
Lori Schechter ³	160	52,6	109	120	39,5	67
Dr. Nancy Simonian ³	160	76,9	109	30	14,4	16
Jeffrey Ubben ³	160	58,6	109	90	33,0	50
Alberto Weisser	160	71,8	160	40	17,9	58
Michael Westmeier	160	66,4	160	60	24,9	33
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	480	92,7	480	–	0,0	–
In den Jahren 2024/2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Simone Bagel-Trah ⁴	–	–	51	–	–	16
Dr. Norbert W. Bischofberger ⁴	–	–	51	–	–	10
Dr. Barbara Gansewendt ⁵	–	–	160	–	–	71
Heinz Georg Webers ⁶	–	–	107	–	–	20
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler ⁴	–	–	51	–	–	19

C 2.3/2

Gewährte und geschuldete Vergütung (Teil II)

	Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2025	2024	2025	2024
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder	in T €	in %	in T €	in T €
Dr. Paul Achleitner	23	9,9	21	233
Horst Baier	26	7,7	21	336
André van Broich	29	10,4	21	279
Ertharin Cousin	20	8,3	15	240
Nadine Dietz ¹	17	7,0	–	244
Yasmin Fahimi	17	8,2	12	207
Colleen A. Goggins	23	9,9	17	233
Francesco Grioli	18	9,1	14	198
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	30	8,6	27	350
Frank Löllgen	18	6,7	18	268
Marianne Maehl ²	12	7,0	5	172
Kimberly Mathisen	24	10,3	14	234
Andrea Sacher	24	9,8	20	244
Claudia Schade	20	9,5	11	210
Lori Schechter ³	24	7,9	12	304
Dr. Nancy Simonian ³	18	8,7	8	208
Jeffrey Ubben ³	23	8,4	12	273
Alberto Weisser	23	10,3	18	223
Michael Westmeier	21	8,7	15	241
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	38	7,3	30	518
In den Jahren 2024/2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Simone Bagel-Trah ⁴	–	–	8	–
Dr. Norbert W. Bischofberger ⁴	–	–	6	–
Dr. Barbara Gansewendt ⁵	–	–	21	–
Heinz Georg Webers ⁶	–	–	9	–
Prof. Dr. Otmar D. Wiestler ⁴	–	–	6	–

Die Einzelwerte in der Tabelle sind gerundet. Die Summe der nicht gerundeten Festvergütung beträgt 3.680 T €, der Ausschussvergütung 1.087 T €, der Sitzungsgelder 443 T € und der Gesamtvergütung 5.210 T €.

¹ Aufsichtsratsmitglied seit 1. Januar 2025

² Aufsichtsratsmitglied seit 1. September 2024

³ Aufsichtsratsmitglied seit 26. April 2024

⁴ Aufsichtsratsmitglied bis 26. April 2024

⁵ Aufsichtsratsmitglied bis 31. Dezember 2024

⁶ Aufsichtsratsmitglied bis 31. August 2024

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 Vorstandsmitglieder werden alle Mitglieder berücksichtigt, die in den letzten zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Als Aufsichtsratsmitglieder werden alle Mitglieder berücksichtigt, die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütungen erhalten haben.

Die im Nachfolgenden ausgewiesene Vergütung der Beschäftigten bzw. Tarif- und Gesamtbelegschaft in Deutschland umfasst die Beschäftigten der Gesellschaften Bayer AG, Leverkusen, Bayer Intellectual Property GmbH, Monheim am Rhein, und der Pallas Versicherung Aktiengesellschaft, Leverkusen.

C 3/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2021	2022	2023	2024	2025
In 2025 aktive Vorstandsmitglieder					
Bill Anderson (Vorsitzender)	–	–	6.492	4.819	6.062
Wolfgang Nickl	2.996	2.908	1.290	2.106	2.741
Stefan Oelrich	3.644	2.584	1.254	2.163	2.772
Heike Prinz	–	–	550	2.134	2.606
Rodrigo Santos	–	2.836	1.396	2.055	2.978
Julio Triana	–	–	–	1.466	2.155
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Werner Baumann ^{1, 2}	5.702	5.440	7.637	2.086	634
Liam Condon ^{1, 2}	8.249	–	155	–383	–1.411
Dr. Marijn Dekkers	650	664	716	769	787
Johannes Dietsch ¹	–345	12	120	203	291
Dr. Hartmut Klusik ¹	–292	–136	–625	79	79
Sarena Lin ^{1, 2}	3.709	3.259	5.501	825	417
Kemal Malik ¹	–363	–223	–711	–1.033	–999
Erica Mann ¹	–282	–131	–	–	–
Heiko Schipper	3.173	2.813	1.449	521	–
Dieter Weinand ¹	–450	–234	–	–	–

Fortsetzung C 3/1

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in T €	2021	2022	2023	2024	2025
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Paul Achleitner	237	242	225	231	233
Horst Baier	322	307	333	331	336
André van Broich	247	274	271	271	279
Ertharin Cousin	182	274	270	248	240
Nadine Dietz (ab 1.1.2025)	–	–	–	–	244
Yasmin Fahimi	–	35	202	202	207
Colleen A. Goggins	208	236	225	227	233
Francesco Grioli	–	132	192	194	198
Heike Hausfeld (stellvertretende Vorsitzende)	191	310	346	347	350
Frank Löllgen	246	271	268	268	268
Marianne Maehl	–	–	–	58	172
Kimberly Mathisen	–	59	169	201	234
Andrea Sacher	160	234	238	240	244
Claudia Schade	–	119	172	181	210
Lori Schechter	–	–	–	188	304
Dr. Nancy Simonian	–	–	–	133	208
Jeffrey Ubben	–	–	–	171	273
Alberto Weissner	164	256	264	236	223
Michael Westmeier	–	119	172	208	241
Prof. Dr. Norbert Winkeljohann (Vorsitzender)	473	510	509	510	518
Beschäftigte					
Durchschnittliche Vergütung Beschäftigte ³	104	122	123	110	122
Ertragsentwicklung					
EBITDA vor Sondereinflüssen in Mio. € (Bayer-Konzern)	11.179	13.513	11.706	10.123	9.669
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (in €)	6,51	7,94	6,39	5,05	4,91
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (Bayer AG)	4.110	4.764	5.150	7.328	116

¹ Zwischen der in Vorjahren gewährten Vergütung (aufgrund der vollständigen Erbringung der Arbeitsleistung bis zum Ausscheiden eines Vorstands) und der tatsächlichen Auszahlung Jahre später bei einem LTI-Programm gibt es immer einen Unterschiedsbetrag. Dieser wird als negativer Betrag dargestellt, wenn die tatsächliche Auszahlung niedriger ist als die in Vorjahren entsprechend dargestellte gewährte Vergütung. Ein positiver Unterschiedsbetrag ergibt sich, wenn die Auszahlung höher ausgefallen ist als die ursprünglich als gewährt gezeigte Vergütung. Da die Auszahlung immer erst im Folgejahr nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums erfolgt, wird der obige Unterschiedsbetrag bei ausgeschiedenen Vorständen erst im Jahr der Auszahlung als gewährt gezeigt. Im Gegensatz dazu erfolgt dies bei den aktuellen Vorständen bereits im vierten Jahr des Leistungszeitraums. Aus diesem Grund wird im Folgejahr des Austritts bei ehemaligen Vorständen in der Regel keine gewährte Vergütung nach § 162 AktG dargestellt.

² Im letzten Jahr der aktiven Vorstandstätigkeit wurden im Rahmen eines Aufhebungsvertrags ggf. verschiedene 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.

³ Die durchschnittliche Vergütung der Beschäftigten wird aus technischen Gründen auf Basis der durchschnittlich gezahlten Vergütung an Arbeitnehmer und Führungskräfte auf Vollzeitäquivalenzbasis angegeben. Diese umfasst die Grundvergütung (für Tarifmitarbeiter das Jahrestarifeinkommen sowie in Abhängigkeit von der Tätigkeit gewährte Schichtzulagen und -zuschläge und bei den anderen Mitarbeitergruppen das jährliche Funktionseinkommen [FE]), den Jahresbonus, der im Geschäftsjahr ausgezahlt wurde (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 die Arbeitgeber-Beiträge zu den Sozialversicherungen und, soweit Mitarbeitergruppen teilnahmeberechtigt sind, die für einen Dienstwagen zur Verfügung stehenden Budgets berücksichtigt. Unberücksichtigt blieben Aufwendungen für Nebenleistungen (z. B. Sicherungseinrichtungen an Gebäuden, Entschädigungen für beim früheren Arbeitgeber verfallene variable Vergütungsbestandteile) wegen ihrer unregelmäßigen Gewährung.

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 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Das über § 162 AktG hinausgehende Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Abschnitt „Vergütung 2025 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 2025 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 2025 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 2025 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 3./5. November 2025 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 2. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Wermelt
Wirtschaftsprüfer

Silvia Geberth
Wirtschaftsprüferin