

Bayer Aktiengesellschaft
Gebäude Q26 (Rechtsabteilung)
Kaiser-Wilhelm-Allee 20
51373 Leverkusen



**Für Umweltschutz und sichere
Arbeitsplätze bei BAYER weltweit!**

09. April 2024

Gegenantrag zur BAYER-Hauptversammlung am 26. April 2024

Hiermit zeigen wir an, dass wir zum Punkt 5 der Tagesordnung den Vorschlägen des Aufsichtsrats widersprechen und die AktionärInnen veranlassen wollen, für den folgenden Gegenantrag zu stimmen:

Gegenantrag zu TOP 5:

Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat schlägt eine zu hohe Vorstandsvergütung vor. Zahlungen, die um ein Vielfaches über dem Durchschnittsjahresgehalts von BAYERS Tarif-Beschäftigten liegen, sind weder nach innen noch nach außen hin vermittelbar. Zudem koppelt der BAYER-Konzern einen großen Teil des Entgelts an die Steigerung der Rentabilität der Geschäfte und schafft damit Fehlanreize. So erklärt er: „Wir setzen auf Wachstum, Profitabilität und Liquidität als finanzielle Kennzahlen, die bedeutende Komponenten für die Incentivierung im Rahmen unseres Vorstandsvergütungssystems bilden.“

Darum möchten wir die AktionärInnen auffordern, dem vorgeschlagenen Vergütungssystem die Zustimmung zu verweigern.

Coordination gegen BAYER-Gefahren e.V. / CBG

Postfach 15 04 18
D-40081 Düsseldorf
Deutschland / Alemania

Fon +49-(0)211-33 39 11
Fax +49-(0)211-26 11 220
eMail info@CBGnetwork.org

EthikBank
IBAN DE94 8309 4495 0003 1999 91
BIC GENODEF1ETK

GLS-Bank
IBAN DE88 4306 0967 8016 5330 00
BIC GENODEM1GLS

UST-Id-Nr. DE 121 241 293

facebook/Coordination

YouTube/Bayer-Gefahren

www.CBGnetwork.org



Der Vergütungsbericht legt als Zielvergütung für den Vorstandsvorsitzenden Bill Anderson über das Jahr gerechnet nicht weniger als 8,5 Millionen Euro fest. Die Bezüge der anderen Vorstandsmitglieder bewegen sich im Durchschnitt bei 1,3 Millionen Euro. Das ist viel zu viel.

Überdies bindet der Konzern die erfolgsabhängigen Bestandteile der Vorstandseinkünfte fast ausschließlich an ökonomische Kriterien. Das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele fließt lediglich in die Berechnung der langfristigen Bar-Vergütung ein und hat insgesamt nur einen Anteil von rund neun Prozent an der Gesamtvergütung.

Zudem definiert der Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsziele nicht näher. Dabei existieren konkrete Größen, die hier als Gradmesser dienen könnten wie z. B. der Kohlendioxid-Ausstoß. Die „soziale Nachhaltigkeit“ erfährt ebenfalls keine genauere Bestimmung, obwohl es auch in diesem Bereich Richtschnüre gegeben hätte wie z. B. die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards entlang der gesamten Lieferkette, gleiche Bezahlung von Mann und Frau oder die Vermeidung von doppelten Standards bei der Vermarktung von Pestiziden und anderen Produkten.

Vor allem in Relation zu den Entgelten der anderen Firmenangehörigen sprengen die Summen jedes vernünftige Maß. So übersteigt das Salär des Konzern-Chefs den durchschnittlichen Jahres-Lohn eines Tarif-Beschäftigten von BAYER um den Faktor 69. Die restlichen Vorstandsmitglieder streichen das 11-Fache ein.

Die Coordination gegen BAYER-Gefahren (CBG) hatte das bereits auf der letzten Hauptversammlung kritisiert, aber der Aufsichtsratsvorsitzende Norbert Winkeljohann zeigte sich empfindungslos für die soziale Sprengkraft einer solchen Spreizung. Im Auseinanderklaffen der Gehaltsschere sah er vielmehr „eine in sich konsistente Abstandslogik“ am Werk.

Nach Ansicht der Coordination zeugt das im Vergütungsbericht dargelegte System der Vorstandshonorierung von einem eklatanten Mangel an gesellschaftlicher Verantwortung. Darum appelliert die CBG an die AktionärInnen, dieses Vergütungssystem nicht zu billigen.

Um Mitteilung dieses Gegenantrags sowie der Begründung bitten wir gemäß §§ 125, 126 AktG.

Für den Vorstand der Coordination gegen BAYER-Gefahren e. V.



- Jan Pehrke -



- Brigitte Hincha -