

Vergütung des Vorstands

Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Juli 2021 Änderungen des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder beschlossen und das Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit großer Mehrheit von 93,84 % gebilligt.

Abstimmungsergebnis der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 zu Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder“ im Detail:

Gültige abgegebene Stimmen	24.184.663
In Prozent vom Grundkapital	68,28 %
Ja-Stimmen	22.695.235
Ja-Prozent	93,84 %
Nein-Stimmen	1.489.428
Nein-Prozent	6,16 %

Wortlaut des Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder“ der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) wurde § 120 Abs. 4 Aktiengesetz a. F. aufgehoben und § 120a neu in das Aktiengesetz eingeführt. Gemäß den Regelungen in § 120 a Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie

bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Nach der Übergangsvorschrift in § 26j Abs. 1 Satz 1 Einführungsgesetz zum Aktiengesetz muss die erstmalige Beschlussfassung der Hauptversammlung gemäß § 120 a Abs. 1 Aktiengesetz spätestens bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, erfolgen.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Vorstandsausschusses – vor, das nachfolgend wiedergegebene, vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Juli 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BayWa Aktiengesellschaft zu billigen.

A. Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der BayWa Aktiengesellschaft ausgerichtet. Der Aufsichtsrat überprüft die wesentlichen Vertragselemente jährlich.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Ziel-Gesamtvergütung sowie bei der Festlegung der Vergütungshöhen beachtet der Aufsichtsrat die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie die Lage und die Strategie des Unternehmens, ebenso wie die Üblichkeit der Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller Vergütungsbestandteile zusammen, wobei hinsichtlich der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung jeweils der Zielbetrag bei 100 Prozent Zielerreichung zugrunde gelegt wird.

Der Aufsichtsrat legt zudem ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist und bedient sich dabei gegebenenfalls eines unabhängigen Vergütungsexperten. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit zieht er sowohl einen Horizontalvergleich als auch einen Vertikalvergleich heran:

Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung führt der Aufsichtsrat einen Vergleich mit anderen Unternehmen aus den für die BayWa Aktiengesellschaft relevanten Peergroups durch (horizontaler Marktvergleich). Die BayWa Aktiengesellschaft ist ein

Mischkonzern, der in der Struktur seiner Geschäftsbereiche nur schwer mit anderen Unternehmen vergleichbar ist. Um eine breitere Vergleichsbasis zu schaffen, werden deshalb insgesamt drei Peergroups für den horizontalen Marktvergleich mit der BayWa Aktiengesellschaft gebildet. Dabei werden zunächst börsennotierte Gesellschaften, die nur lediglich in Bezug auf den Umsatz mit der BayWa Aktiengesellschaft vergleichbar sind, herangezogen. In einem weiteren Peergroup-Vergleich wird die Üblichkeit der Vergütung mit anderen börsennotierten Gesellschaften, die vergleichbare Kerngeschäfte aufweisen, verglichen. Schließlich bezieht der Aufsichtsrat bei seiner Betrachtung börsennotierte Mischkonzerne, die bezüglich des Umsatzes und/oder der Mitarbeiterzahl mit der BayWa Aktiengesellschaft vergleichbar sind, in den Vergleich ein. Der Aufsichtsrat prüft in Bezug auf alle drei Peergroups Umfang und Struktur der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und der ordentlichen Vorstandsmitglieder der BayWa Aktiengesellschaft und beurteilt auf dieser Grundlage die Üblichkeit der Vergütung.

Weiter beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens (vertikaler Marktvergleich). Dabei vergleicht er mindestens einmal jährlich die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den Bezügen des oberen Führungskreises und mit den durchschnittlichen Bezügen der Belegschaft der bei der BayWa Aktiengesellschaft im Inland angestellten Arbeitnehmer und berücksichtigt dies auch in der zeitlichen Entwicklung.

Die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems beachtet.

Vor allem soll das Vergütungssystem jedoch Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und Wertsteigerung setzen. Durch mehrjährige Bemessungsgrundlagen, Anpassungsregelungen für außergewöhnliche Ereignisse und Regelungen zu Sonderboni und Vergütungsherabsetzungen werden positive wie auch negative Entwicklungen berücksichtigt.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Dienstvertrag bei der BayWa Aktiengesellschaft setzt sich aus einem jährlichen Festgehalt (Festgehalt), einer kurzfristigen variablen Vergütung (Jährliche Tantieme), einer langfristigen variablen Vergütung (Tantiemebank-Anteil), Nebenleistungen, betrieblicher Altersversorgung und teilweise einer Vergütung für Nebentätigkeiten zusammen.

Angestrebt wird, dass Festgehalt zu Jährlicher Tantieme und Tantiemebank-Anteil im Verhältnis 50 zu 50 stehen, wobei der Tantiemebank-Anteil die Jährliche Tantieme übersteigen soll.

Setzt man beim Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern das Festgehalt zur Jährlichen Tantieme zum Tantiemebank-Anteil in Relation, so entfallen zwischen 50 Prozent und 60 Prozent auf das Festgehalt, 15 Prozent bis 25 Prozent auf die Jährliche Tantieme und 20 Prozent bis 30 Prozent auf den Tantiemebank-Anteil.

Beim Vorstandsvorsitzenden betragen der Anteil der Festvergütung (Festgehalt, Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung) zwischen 60 Prozent und 70 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung (= Summe aller Vergütungsbestandteile) und der Anteil der variablen Vergütung zwischen 30 Prozent und 40 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung.

Der Anteil des Festgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung liegt zwischen 35 und 45 Prozent. Leistungen für die betriebliche Altersversorgung entsprechen zwischen 20 Prozent und 30 Prozent und Nebenleistungen bis zu 5 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen 10 Prozent und 20 Prozent und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen 15 Prozent und 25 Prozent.

Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern betragen der Anteil der Festvergütung zwischen 55 Prozent und 65 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung zwischen 35 Prozent und 45 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung.

Der Anteil des Festgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung liegt zwischen 40 und 50 Prozent. Leistungen für die betriebliche Altersversorgung entsprechen zwischen 8 Prozent und 18 Prozent und Nebenleistungen bis zu 5 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen 15 Prozent und 25 Prozent und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen 18 Prozent und 28 Prozent.

Das Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird regelmäßig überprüft. Der Zielwert für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden ist hierbei doppelt so hoch wie der Zielwert für die übrigen Vorstandsmitglieder.

I. Vergütungsbestandteile

1. Variable Vergütungsbestandteile

Kurzfristige variable Vergütung – Jährliche Tantieme

Die kurzfristige variable Vergütung ist als Jährliche Tantieme ausgestaltet, die bei 100 Prozent Zielerreichung 40 Prozent des Festgehalts entspricht.

Die Höhe bemisst sich nach der Erreichung jährlich, in der Regel in der ersten Sitzung des Geschäftsjahres, vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele, die sich

- (1) am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) orientieren und bis zu 100 Prozent gewichtet werden sowie
- (2) an weiteren individuell vereinbarten Zielen, die – abhängig von der operativen Verantwortung – insgesamt mit 0 Prozent, 30 Prozent oder bis zu 100 Prozent gewichtet werden.

Individuell vereinbarte Ziele setzen sich wiederum aus

- bis zu vier Zielen, die sich am geschäftlichen Erfolg eines Segments (EBIT) orientieren und pro Ziel nicht über 30 Prozent, und/oder,
- bis zu drei operativen oder strategischen Zielen die mit 30 Prozent der individuellen Ziele pro Ziel gewichtet werden und/oder
- bis zu drei Zielen aus dem Bereich Nachhaltigkeit, die mit 10 Prozent der individuellen Ziele pro Ziel gewichtet werden

zusammen.

Bei der Festsetzung der Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Der Vorstandsvorsitzende und das für den Finanzbereich zuständige Vorstandsmitglied erhalten Ziele, die sich zwischen 70 Prozent und bis zu 100 Prozent am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) und bis zu 30 Prozent an individuell vereinbarten Zielen orientieren, während sich die Ziele für die Vorstandsmitglieder mit stärker

operativ orientierter Ressortverantwortung bis zu 100 Prozent an individuellen Zielen orientieren.

Das finanzielle Leistungskriterium der Jährlichen Tantieme, welches die strategische und die langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft fördert, ist nach Ansicht des Aufsichtsrats das jährlich erreichte Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT).

Die individuellen Ziele ermöglichen eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit der konkreten strategischen und operativen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds.

Ein finanzielles Leistungskriterium der Jährlichen Tantieme, welches sich im Rahmen der individuellen Ziele am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens orientiert, ist das EBIT eines Geschäftsbereichs oder Geschäftsteilbereichs der BayWa Aktiengesellschaft in der Ressortverantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Als Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern reflektiert das EBIT die Ertragskraft des Bereiches der BayWa Aktiengesellschaft und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar. Hierbei übersteigt die maximale Gewichtung eines einzelnen EBIT-Ziels 30 Prozent nicht, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Bereichen sicherzustellen. Die BayWa Aktiengesellschaft verfolgt das strategische Ziel, das EBIT in den nächsten Jahren über alle Bereiche hinweg weiter zu steigern, um ihre Wettbewerbsposition auszubauen.

Als mögliche weitere individuelle operative oder strategische Leistungskriterien zur kurzfristigen Umsetzung der Unternehmensstrategie, wie zum Beispiel Stärkung der Ertragskraft und Sicherstellung der Profitabilität, kommen in Betracht:

- Die Kostenhöhe und Kostenstruktur im gesamten Vorstandsressort oder in Teilbereichen eines Vorstandsressorts des betreffenden Vorstandsmitglieds. Für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit stellt die Kostenkontrolle einen entscheidenden strategischen Faktor dar.
- Die Höhe der Ausfallquoten der Außenstände in der Gesellschaft. Die Überwachung und stetige Verbesserung der Höhe der Ausfallquoten ist im Interesse der

langfristigen operativen Weiterentwicklung unerlässlich. Die BayWa Aktiengesellschaft strebt an, ihre gute Position zu behaupten.

- Das Erreichen strategischer Unternehmenszwischenziele (einschließlich Mergers & Acquisitions), welche der Aufsichtsrat zur Förderung der Gesamtstrategie als notwendig ansieht oder die nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung.

Die konkreten Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Für die finanziellen Leistungskriterien werden jeweils ein Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert festgelegt. Bei Erreichen des jeweiligen vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent.

Abgeleitet aus der Klima-Strategie der BayWa Aktiengesellschaft kommen als mögliche Ziele aus dem Bereich der Nachhaltigkeit in Betracht:

- Die Erhöhung der Deckung des Strombedarfs aus erneuerbaren Energien.
- Die Reduzierung des relativen Energieverbrauches der Gesellschaft insgesamt oder von Teilbereichen.
- Die Vorgabe von Emissionsgrenzen bei der Gestaltung von operativen oder strategischen Wachstumszielen (einschließlich Mergers & Acquisitions).

Auch bei der Festlegung von Zielen aus dem Bereich Nachhaltigkeit achtet der Aufsichtsrat auf objektivierbare, konkrete Zielwerte mit Unter- beziehungsweise Obergrenze und konkretisiert gegebenenfalls die Methode zur Leistungsmessung. Bei Erreichen des jeweiligen vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent.

Die für das Geschäftsjahr zur Anwendung kommenden Ziele sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden in dem für das betreffende Geschäftsjahr erstellten Vergütungsbericht offengelegt.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter erfolgt nicht. Die Zielerreichung überprüft der Aufsichtsrat im ersten Quartal des auf das zu beurteilende Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres. Werden die Zielgrößen erreicht, erfolgt die volle Auszahlung der vereinbarten Erfolgsprämie, in der Regel im zweiten Quartal des folgenden Geschäftsjahres. Werden die Zielgrößen überschritten, findet eine Erhöhung statt, jedoch nur bis zu einem maximal möglichen Betrag (Cap) von 150 Prozent. Werden die Zielgrößen unterschritten, erfolgt eine anteilige Reduktion der Jährlichen Tantieme bis zu 0 Prozent. Das Verhältnis von Zielgröße zu Erfolgsprämie ist hierbei linear. Bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird damit negativen und positiven Entwicklungen Rechnung getragen. Durch die Kombination von Zielen, die sich am geschäftlichen Erfolg des Gesamtunternehmens, einzelner Unternehmensbereiche und an individuellen Vereinbarungen orientieren, stellt das Unternehmen sicher, dass die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung gefördert werden.

Langfristige variable Vergütung – Tantiemebank

Der langfristige variable Vergütungsbestandteil wird in Form einer sogenannten Tantiemebank umgesetzt. Je nach Erreichen, Überschreiten oder Unterschreiten der vom Aufsichtsrat für die im Voraus festgelegten, am Erfolg des Unternehmens (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) anknüpfenden Ziele wird die Tantiemebank jährlich aufgefüllt oder belastet.

Die langfristig variable Vergütung soll Anreize dafür enthalten, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und einer langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft ist nach Ansicht des Aufsichtsrats das jährlich erreichte Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT). Deshalb legt der Aufsichtsrat als wesentliches Leistungskriterium für die langfristig variable Vergütung das Erreichen eines im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr besseren EGT fest. Die Feststellung des Zielwerts erfolgt alle drei Jahre für diesen Zeitraum, wobei der Zielwert jährlich überprüft wird. Der nächste Drei-Jahres-Zyklus beginnt mit dem Geschäftsjahr 2022.

Der Auszahlungsfaktor für das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit ermittelt sich auf Basis eines Ist/Ziel-Vergleichs. Der Ist-Wert des EGT am Ende eines jeden Geschäftsjahres wird mit dem Zielwert des zu Beginn vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert verglichen.

Bei 100 Prozent Zielerreichung sind dies zurzeit 1.400.000 Euro pro Jahr. Der Vergütungsanteil, der sich für das Vorstandsmitglied aus der Tantiemebank ergibt, soll bei 100 Prozent Zielerreichung die Jährliche Tantieme übersteigen. Bei Übererfüllung der Ziele ist eine Begrenzung des maximal auf die Tantiemebank eingestellten Betrags von ca. 135 Prozent des Zielwerts (Cap) vorgesehen, was zurzeit 1.900.000 Euro pro Jahr entspricht. Gleichzeitig ist bei Untererfüllung der Ziele eine Belastung der Tantiemebank mit demselben Zielwert von dann zurzeit minus 1.900.000 Euro vorgesehen. Besteht ein Guthaben auf der Tantiemebank, wird für das abgelaufene Geschäftsjahr den Vorstandsmitgliedern ein Drittel dieses Guthabens vorläufig ausbezahlt. Die verbleibenden zwei Drittel des Guthabens der Tantiemebank verbleiben in der Tantiemebank und werden in den beiden folgenden Geschäftsjahren zu gleichen Teilen ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt also linear, das heißt, der in die Tantiemebank eingestellte Betrag wird, vorbehaltlich eines ausreichenden Guthabens auf der Tantiemebank und etwaiger Verrechnungen mit negativen Boni, in vertraglich vereinbarten Teilen über drei Geschäftsjahre an die Vorstandsmitglieder vorläufig ausbezahlt. Ergibt sich aufgrund von Auszahlungen aus den Vorjahren bzw. Belastungen der Tantiemebank ein negativer Saldo auf der Tantiemebank, sind die Vorstandsmitglieder zur Rückzahlung aus der vorläufigen Auszahlung aus den beiden vorangegangenen Jahren verpflichtet. Der Anteil des Vorstandsvorsitzenden ist dabei grundsätzlich doppelt so hoch wie der eines anderen Vorstandsmitglieds. Die Höhe der Einzahlung in die Tantiemebank bei 100 Prozent Zielerreichung, die Festlegung der maximalen Einzahlung und der maximalen Rückzahlung des Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen festlegen, solange dies nicht zu einer Erhöhung der Maximalvergütung führt. Auch bei der langfristigen variablen Vergütung wird damit negativen und positiven Entwicklungen Rechnung getragen.

Alle Vorstandsdienstverträge enthalten Regelungen, dass bei außergewöhnlichen Entwicklungen und Verschlechterung der Lage der Gesellschaft die Bezüge der Vorstandsmitglieder, also Festgehalt, Jährliche Tantieme und Tantiemebank-Anteil herabgesetzt werden können. Bei negativer wirtschaftlicher Entwicklung kann auch eine Rückforderung des Tantiemebank-Anteils erfolgen. Der Aufsichtsrat hat damit die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Zusätzliche Clawback-Regelungen werden daher nicht angewendet.

2. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Der erfolgsunabhängige Bestandteil setzt sich neben einem jährlichen Festgehalt aus Nebenleistungen wie der Nutzung eines Dienstwagens, teilweise mit Fahrer, sowie aus Beiträgen zu einer Unfall-, Kranken- und Gepäckversicherung zusammen. Für ausgewählte Veranstaltungen wird die Lohnsteuer erstattet. Beiträge zur Rentenversicherung oder gleichgestellte Aufwendungen (Versorgungswerke oder Lebensversicherungen) bis zu dem Betrag, den die Gesellschaft zu tragen hätte, wenn ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis bestünde, übernimmt die BayWa Aktiengesellschaft ebenfalls. Für neu eintretende Vorstandsmitglieder ist zur Abgeltung entfallender Vergütungsansprüche bei einem vorherigen Arbeitgeber die Zahlung eines Sign-On-Bonus möglich sowie die Erstattung von Umzugskosten.

Darüber hinaus erhalten Vorstandsmitglieder Pensionszusagen. Die Verknüpfung der Pensionszusage an das jeweilige Festgehalt wird aufgegeben. Die Vorstandsmitglieder erhalten nur noch einen Festbetrag oder bestehende Zusagen werden eingefroren. Bestehende Pensionszusagen gewähren eine Berufsunfähigkeitsabsicherung in gleicher Höhe und eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 Prozent der Pensionszusage. Diese Zusage bleibt auch beim Einfrieren einer bestehenden Zusage bestehen. In jedem Fall kann die Pensionsversicherung im vollen Umfang nicht vor Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Eine Altersgrenze sehen die Vorstandsdienstverträge nicht vor, jedoch die Regelung, dass grundsätzlich keine Verlängerung nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters erfolgen soll.

In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat können und sollen die Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen die BayWa Aktiengesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernehmen. Die Übernahme dieser Mandate erfolgt unentgeltlich, lediglich in der Vergangenheit erteilte Genehmigungen für die Vergütung einzelner Mandate z. B. bei der RWA AG, Wien, und der T & G Global Ltd., Auckland, bleiben bestehen. Die Übernahme konzernfremder entgeltlicher oder unentgeltlicher Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen, jederzeit widerrufbaren Zustimmung des Vorstandsausschusses des Aufsichtsrats. Er empfiehlt dem Gesamtaufichtsrat im Zusammenhang mit der Zustimmung zur Übernahme der konzernfremden Nebentätigkeit auch, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Bezüge aus Nebentätigkeiten sind einmal jährlich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu melden.

Für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen weitere nicht wiederkehrende Bonuszahlungen gewähren.

Die BayWa Aktiengesellschaft unterhält auch im Interesse der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Rechtsschutz-Versicherung und D & O-Vertrags-Rechtsschutz-Versicherung. Die Prämien hierfür entrichtet die BayWa Aktiengesellschaft. Die Versicherungen sehen einen Selbstbehalt für die Vorstandsmitglieder vor. Die Gesellschaft sagt den Vorstandsmitgliedern auch zu, einen diesen Versicherungspolicen in den wesentlichen Punkten entsprechenden Versicherungsschutz, sowohl für die Laufzeit dieser Versicherungspolicen als auch bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dessen Beendigung, aufrecht zu erhalten, es sei denn, dies ist für die Gesellschaft nicht möglich oder, gemessen an den Marktbedingungen und den wirtschaftlichen Verhältnissen der Gesellschaft, wirtschaftlich nicht mehr zumutbar.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen nicht. Change of Control-Klauseln werden nicht vereinbart.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Festgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Nebenleistungen und Leistungen für die betriebliche Altersversorgung) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist betragsmäßig begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied beträgt hierbei 2,5 Mio. Euro und für den Vorstandsvorsitzenden das Doppelte, also 5 Mio. Euro.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für längstens drei Jahre, jede weitere Bestellung für längstens fünf Jahre. Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern enden jeweils am Ende der angegebenen Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd dienstunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt worden ist.

Die Vorstandsdienstverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Sie enthalten auch keine Regelungen für den Fall der Beendigung des Vorstandsamtes durch Widerruf der Bestellung (Abberufung) oder einer ohne wichtigen Grund erfolgten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich.

Entlassungsentschädigungen oder Abfindungen vereinbart die BayWa Aktiengesellschaft beim Abschluss des Vorstandsdienstvertrages nicht. Auch Vorruhestandsregelungen werden nicht getroffen.

C. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle außergewöhnlich weitreichender Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander, die Maximalvergütung sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile, namentlich die Festvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt) sowie die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere Leistungskriterien, die Regelungen zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte). Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten.

Ein vorübergehendes Abweichen vom Vergütungssystem setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür in angemessener Form beschrieben sind. Soweit die Regelungen des Vorstandsdienstvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erklären.