

## Ordentliche Hauptversammlung der BayWa Aktiengesellschaft

München, Dienstag, den 24. Mai 2022

### Erläuterung zu Tagesordnungspunkt 6

#### Vergütungsbericht 2021

Das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sieht vor, dass Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften gemäß § 162 Aktiengesetz jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen haben. Gemäß § 120a Abs. 4 Satz 1 Aktiengesetz beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

Der Vergütungsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 wurde gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben gemäß § 162 Abs. 1 und 2 Aktiengesetz gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

Vorstand und Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlung seines Vorstandsausschusses – schlagen vor, den nachfolgend wiedergegebenen, gemäß § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsbericht der BayWa Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 zu billigen.

# Vergütungsbericht **2021**

der BayWa AG

The logo consists of a solid green square with the text "BayWa" in white, bold, sans-serif font centered within it.

**BayWa**

---

## Impressum

### Text

BayWa AG, München  
Corporate Governance

### Weitere Informationen

BayWa AG  
Corporate Governance  
Arabellastraße 4  
81925 München  
E-Mail: [corporate.governance@baywa.de](mailto:corporate.governance@baywa.de)

# Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG erläutert die Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Grundsätze und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und den Gesetzesänderungen im Aktiengesetz (nach ARUG II) im Geschäftsjahr 2021. Zudem erfolgt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder, der Ertragsentwicklung der BayWa AG sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Die Hauptversammlung der BayWa AG hat am 11. Mai 2021 das vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die Mitglieder des Aufsichtsrats gebilligt. Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die seit dem 1. Juli 2021 neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Die aktuellen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind sämtlich zeitlich vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden. Dementsprechend war das neue Vergütungssystem (§ 87a AktG) als solches im Geschäftsjahr 2021 auf die bestehenden Vorstandsdienstverträge noch nicht anzuwenden. Das neue Vergütungssystem entspricht jedoch grundsätzlich dem zuvor geltenden Vergütungssystem unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Vorgaben nach § 87a AktG. Daher entsprechen die bestehenden Vorstandsdienstverträge – ungeachtet dessen, dass diese als Bestandsverträge der Anwendbarkeit des neuen Vergütungssystems noch nicht unterfallen – auch bereits weitgehend dem neuen Vergütungssystem. Gleiches gilt für die nach Maßgabe der Bestandsverträge im Geschäftsjahr 2021 gewährten bzw. geschuldeten Vergütungsbestandteile. Verbleibende Abweichungen sind nachstehend vermerkt.

Die Vorstandsvergütung ist im Zusammenhang mit der Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr 2021 zu sehen; dieses wurde mit einem signifikanten Ergebnissprung abgeschlossen. Damit hat das Unternehmen die herausragende Geschäftsentwicklung, die sich unterjährig bereits angedeutet hat, bestätigt und erfolgreich an das Vorjahr angeknüpft. Beim Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) verbucht die BayWa AG mit 266,6 Mio. Euro ein um 26,0 Prozent besseres Ergebnis als 2020 (211,6 Mio. Euro). Alle drei operativen Geschäftsfelder trugen zur Ergebnissteigerung bei.

Neben dem Erreichen der operativen Ziele, die zum Teil übererfüllt wurden, hat die BayWa AG im Berichtszeitraum weitere Weichen für die zukünftige Profitabilität gestellt. Mit einer Finanzierungs- und Investitionspolitik, die sich in Zukunft noch stärker an den ESG-Kriterien orientiert, ist die BayWa AG in einer guten Ausgangslage für den politisch angestrebten nachhaltigen Umbau der Wirtschaft.

## Vergütung des Vorstands<sup>1</sup>

Das Vergütungssystem ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der BayWa AG ausgerichtet. Der Aufsichtsrat überprüft die wesentlichen Vertragselemente jährlich und passt diese – soweit erforderlich – an. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und 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.

### Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt 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, wie in der Folge detailliert dargestellt:

Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung führt der Aufsichtsrat zunächst einen Vergleich mit anderen Unternehmen aus den für die BayWa AG relevanten Peergroups durch (horizontaler Marktvergleich). Die BayWa AG ist ein Mischkonzern, der in der Struktur seiner Geschäftsfelder 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 AG gebildet. Für die erste Peergroup werden ausschließlich

<sup>1</sup> Durch Rundung können sich geringfügige Abweichungen bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben ergeben.

Unternehmen gewählt, die im DAX, MDAX bzw. SDAX gelistet sind und in den letzten drei Jahren durchschnittlich einen Umsatz von maximal plus 100 Prozent und mindestens minus 50 Prozent, bezogen auf den Umsatz der BayWa AG 2019 erwirtschaftet haben. Dabei wurden zwei Vergleichsgruppen gebildet, nämlich eine, die sich ausschließlich aus acht branchenidentischen Unternehmen zusammensetzt, und eine, die zusätzlich sieben branchennahe Unternehmen umfasst. Die zweite Peergroup setzt sich ausschließlich aus Unternehmen zusammen, die im SDAX bzw. MDAX gelistet sind, mindestens 5.000 Mitarbeiter angestellt haben und ausschließlich im Kerngeschäft bzw. in einem branchennahen Geschäft wie die BayWa AG tätig sind. Hierzu werden wiederum zwei Vergleichsgruppen gebildet, wobei die erste ausschließlich acht Unternehmen, die im SDAX gelistet sind, umfasst, und die zweite um acht relevante Unternehmen, die im MDAX gelistet sind, ergänzt wurde. Die dritte und letzte Peergroup setzt sich wiederum aus Unternehmen zusammen, die in den diversen Geschäftsbereichen der BayWa AG (Energie, Bau, Handel, Agrar, Technik) tätig sind und um die Sparte Mischkonzerne/Holdings ergänzt wurden. Hierzu wurden aus den einzelnen Branchen jeweils drei bis fünf strukturell mit der BayWa AG vergleichbare Unternehmen, die ein Mindest-/Maximalmaß an Umsatz erwirtschaften oder Mitarbeiter anstellen, ausgewählt, um Ausreißer in beide Richtungen bestmöglich zu vermeiden. Insgesamt werden über 40 Unternehmen in den horizontalen Peer-Group-Vergleich einbezogen, sodass eine detaillierte Nennung unterbleibt. Der Aufsichtsrat prüft in Bezug auf alle drei Peergroups Umfang und Struktur der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und der ordentlichen Vorstandsmitglieder der BayWa AG und beurteilt auf dieser Grundlage die Üblichkeit der Vergütung.

Weiter beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder innerhalb der BayWa AG (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 AG im Inland angestellten Arbeitnehmer und berücksichtigt dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Das Vergütungssystem soll dabei vor allem 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.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der BayWa AG entspricht dem von der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligten und vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Juli 2021 beschlossenen Vergütungssystem.

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

## Vergütungsstruktur

Das Festgehalt der Vorstandsmitglieder wird regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre überprüft, woraus sich kein Anspruch auf Erhöhung ergibt. Das Festgehalt steht zur Jährlichen Tantieme und zum Tantiemebank-Anteil, bei jeweils 100 Prozent Zielerreichung, im Verhältnis von ca. 50 zu 50 Prozent, wobei im Sinne der Förderung einer langfristigen Entwicklung der BayWa AG der Tantiemebank-Anteil die Jährliche Tantieme übersteigt. Wird das Festgehalt zur Jährlichen Tantieme und zum Tantiemebank-Anteil bei jeweils 100 Prozent Zielerreichung in Relation gesetzt, entfallen zwischen 50 und 60 Prozent auf das Festgehalt, 15 bis 25 Prozent auf die Jährliche Tantieme und 20 bis 30 Prozent auf den Tantiemebank-Anteil.

Beim Vorstandsvorsitzenden beträgt der Anteil der Festvergütung (Festgehalt, Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung) 67 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung (= Summe aller Vergütungsbestandteile) und der Anteil der variablen Vergütung 33 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des Festgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 39 Prozent. Leistungen für die betriebliche Altersversorgung liegen bei 26 Prozent und Nebenleistungen bei 2 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 15 Prozent und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 18 Prozent.

Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern mit Dienstvertrag bei der BayWa AG beträgt der Anteil der Festvergütung 55 bis 63 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung 45 bis 37 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des Festgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 46 bis 47 Prozent. Leistungen für die betriebliche Altersversorgung entsprechen 9 bis 17 Prozent und Nebenleistungen 2 bis 3 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt um die 18 Prozent und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 19 bis 27 Prozent. Der Zielwert für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden ist doppelt so hoch wie der Zielwert für die übrigen Vorstandsmitglieder.

## Zielvergütung

Der Aufsichtsrat der BayWa AG hat die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Höhe der Zielvergütung für jedes Vorstandsmitglied, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, festgelegt. Hierbei hat er darauf geachtet, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben sowie den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Außerdem hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft

insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt und ein besonderes Augenmerk auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung gelegt.

Die Ziel-Gesamtvergütung stellt eine angestrebte Vergütung dar, die bei 100-Prozent-Erreichung aller vorab festgelegten Ziele zum Tragen kommt und dadurch Anreize für eine starke Unternehmensperformance sowie kollektive und individuelle Leistungen setzen soll. Das Nichterreichen der gesetzten Ziele der variablen Vergütung führt zu einer Verringerung der Gesamtvergütung. Eine Übererfüllung der Ziele kann hingegen zu einer Erhöhung der Vergütung führen, wobei diese jedoch auf die vertraglich vereinbarte Maximalvergütung begrenzt ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der **Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder** (Beträge in Tsd. Euro bzw. in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung) der Geschäftsjahre 2021 und 2020. Die dargestellte Vergütungsstruktur der im Geschäftsjahr 2021 gewährten Zielvergütung entspricht der im gültigen Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG angegebenen Vergütungsstruktur. Die folgende Ziel-Gesamtvergütung setzt sich zusammen aus: dem jeweiligen Jahresgrundgehalt, den Nebenleistungen, den Konzernmandaten, der kurzfristigen variablen Vergütung bei 100-prozentiger Zielerreichung (die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt bzw. geschuldet und im darauffolgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird), der langfristigen variablen Vergütung bei 100-prozentiger Zielerreichung (anteilige Auszahlung im April der drei nächsten Geschäftsjahre) und der Altersversorgung.

2021 In Tsd. Euro	Prof. Klaus Josef Lutz		Andreas Helber		Marcus Pöllinger		Matthias Taft		Reinhard Wolf <sup>2</sup>	
	In %		In %		In %		In %		In %	
<b>Fixe Vergütung</b>										
Jahresgrundgehalt	1.500,0	38,5	760,5	42,7	600,0	44,8	150,0	62,2	620,0	56,6
Nebenleistungen	39,6	1,0	22,4	1,3	25,3	1,9	8,1	3,4	76,2	6,9
Fixe Vergütung aus Konzernmandaten	36,0	0,9	42,0	2,4	2,5	0,2	–	–	–	–
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.575,6</b>	<b>40,5</b>	<b>824,9</b>	<b>46,3</b>	<b>627,8</b>	<b>46,9</b>	<b>158,1</b>	<b>65,6</b>	<b>696,2</b>	<b>63,5</b>
<b>Variable Vergütung</b>										
Kurzfristige variable Vergütung	600,0	15,4	320,0	18,0	240,0	17,9	–	–	240,0	21,9
Langfristige variable Vergütung	700,0	18,0	350,0	19,6	350,0	26,2	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.300,0</b>	<b>33,4</b>	<b>670,0</b>	<b>37,6</b>	<b>590,0</b>	<b>44,1</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>240,0</b>	<b>21,9</b>
<b>Altersversorgung<sup>1</sup></b>	<b>1.016,4</b>	<b>26,1</b>	<b>287,8</b>	<b>16,1</b>	<b>120,0</b>	<b>9,0</b>	<b>83,1</b>	<b>34,4</b>	<b>159,8</b>	<b>14,6</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>3.892,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1.782,7</b>	<b>100,0</b>	<b>1.337,8</b>	<b>100,0</b>	<b>241,2</b>	<b>100,0</b>	<b>1.096,0</b>	<b>100,0</b>

1 Bei Reinhard Wolf beinhaltet der genannte Betrag der Altersversorgung auch die Zuführung zu Pensions- und Abfertigungsrückstellungen in Höhe von 130.539 Euro.

2 Bei Reinhard Wolf wird die Vergütung durch die Konzerngesellschaft RWA AG, Korneuburg, Österreich, gezahlt.

2020 In Tsd. Euro	Prof. Klaus Josef Lutz		Andreas Helber		Marcus Pöllinger		Matthias Taft		Reinhard Wolf <sup>2</sup>	
	In %		In %		In %		In %		In %	
<b>Fixe Vergütung</b>										
Jahresgrundgehalt	1.427,2	38,8	642,0	42,0	400,0	40,7	600,0	40,5	550,0	45,6
Nebenleistungen	40,6	1,1	22,3	1,5	23,2	2,3	30,3	2,0	74,2	6,2
Fixe Vergütung aus Konzernmandaten	44,8	1,2	39,7	2,6	–	–	–	–	–	–
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.512,6</b>	<b>41,1</b>	<b>704,0</b>	<b>46,1</b>	<b>423,2</b>	<b>43,0</b>	<b>630,3</b>	<b>42,5</b>	<b>624,2</b>	<b>51,8</b>
<b>Variable Vergütung</b>										
Kurzfristige variable Vergütung	600,0	16,3	256,8	16,8	160,0	16,3	240,0	16,2	220,0	18,2
Langfristige variable Vergütung	560,0	15,2	280,0	18,3	280,0	28,5	280,0	18,9	–	–
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.160,0</b>	<b>31,5</b>	<b>536,8</b>	<b>35,1</b>	<b>440,0</b>	<b>44,8</b>	<b>520,0</b>	<b>35,1</b>	<b>220,0</b>	<b>18,2</b>
<b>Altersversorgung<sup>1</sup></b>	<b>1.010,4</b>	<b>27,4</b>	<b>287,8</b>	<b>18,8</b>	<b>120,0</b>	<b>12,2</b>	<b>332,3</b>	<b>22,4</b>	<b>361,0</b>	<b>30,0</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>3.683,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1.528,6</b>	<b>100,0</b>	<b>983,2</b>	<b>100,0</b>	<b>852,3</b>	<b>100,0</b>	<b>1.205,2</b>	<b>100,0</b>

1 Bei Reinhard Wolf beinhaltet der genannte Betrag der Altersversorgung auch die Zuführung zu Pensions- und Abfertigungsrückstellungen in Höhe von 291.702 Euro.

2 Bei Reinhard Wolf wird die Vergütung durch die Konzerngesellschaft RWA AG, Korneuburg, Österreich, gezahlt.

## Kurzfristige variable Vergütung – Jährliche Tantieme

Die kurzfristige variable Vergütung ist als Jährliche Tantieme ausgestaltet. Der Zielwert bzw. die Ziele der Jährlichen Tantieme werden durch den Aufsichtsrat in der ersten Sitzung des Geschäftsjahres festgelegt.

Sie orientierten sich im Geschäftsjahr 2021 am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens (Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit) oder eines Geschäftssegments (EBIT) und bzw. oder an individuell vereinbarten operativen oder strategischen Zielen. Bei der Festsetzung der Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch den Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Bei Erreichen der festgelegten Ziele beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent und entspricht 40 Prozent des Festgehalts. Werden die Zielgrößen überschritten, findet eine Erhöhung statt, jedoch nur bis zu einem maximal möglichen Betrag von 150 Prozent (Cap). Bei dieser Übererfüllung kann die Jährliche Tantieme bis maximal 60 Prozent des jeweiligen Festgehalts betragen. Werden die Zielgrößen unterschritten, erfolgt eine anteilige Reduktion der Tantieme auf bis zu null Euro. Das Verhältnis von Zielwerten zu Erfolgsprämie ist hierbei linear. Da in einem Geschäftsjahr die kurzfristige Rückstellung für die Jährliche Tantieme und ein eventueller Mehr- oder Minderaufwand für das Vorjahr gebucht wird, kann die tatsächlich gewährte Summe für die Jährliche Tantieme den maximalen Betrag von 150 Prozent überschreiten. Bei der Jährlichen Tantieme wird damit negativen und positiven Entwicklungen Rechnung getragen, was zur langfristigen Entwicklung der BayWa AG beiträgt.

Das finanzielle Leistungskriterium der Jährlichen Tantieme, das die strategische und die langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft fördert, ist nach Ansicht des Aufsichtsrats das jährlich erreichte Ergebnis der betrieblichen 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, das sich im Rahmen der individuellen Ziele am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens orientiert, ist das EBIT eines Geschäftsbereichs oder Geschäftsteilbereichs der BayWa AG in der Ressortverantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Als Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern reflektiert das EBIT die Ertragskraft des Bereichs der BayWa AG und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar. Hierbei übersteigt die maximale Gewichtung eines einzelnen EBIT-Ziels seit 2021 30 Prozent nicht, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Bereichen sicherzustellen. Die BayWa AG verfolgt das strategische Ziel, das EBIT in den nächsten Jahren über alle Bereiche hinweg weiter zu steigern, um ihre Wettbewerbsposition auszubauen.

Entsprechend dem von der Hauptversammlung gebilligten und vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem orientiert sich das Ziel des Vorstandsvorsitzenden zu 100 Prozent am operativen EGT. Das für den Finanzbereich zuständige Vorstandsmitglied erhält Ziele, die sich zu 70 Prozent am operativen EGT und zu 30 Prozent an individuell vereinbarten Zielen orientieren, während sich die Ziele für die Vorstandsmitglieder mit stärker operativ orientierter Ressortverantwortung zu 100 Prozent an EBIT- bzw. individuellen Zielen orientieren.

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.

## Zielerreichung

Den Vorstandsmitgliedern wird die Jährliche Tantieme, nach entsprechender Zielerreichung, jeweils im darauffolgenden Geschäftsjahr ausbezahlt. Daher ist die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020 maßgeblich für dieses Berichtsjahr:

Im Geschäftsjahr 2020 betrug beim Vorstandsvorsitzenden **Prof. Klaus Josef Lutz** die Zielerreichung im Rahmen der Jährlichen Tantieme 100 Prozent bei einem operativem EGT von 165,0 Mio. Euro und 150 Prozent (Cap) bei 180,0 Mio. Euro. Da das operative EGT der BayWa AG im Geschäftsjahr 2020 211,0 Mio. Euro betrug, hat der Vorstandsvorsitzende die Zielgröße für 150 Prozent überschritten. Aufgrund dieser Übererfüllung beträgt die Jährliche Tantieme des Vorstandsvorsitzenden 60 Prozent seines Festgehalts von 1,5 Mio. Euro. Somit wurden ihm für das Berichtsjahr 900.000 Euro im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Auch beim Vorstandsmitglied **Andreas Helber** betrug die Zielerreichung bei der im Berichtsjahr gewährten Jährlichen Tantieme 100 Prozent der Ziele bei einem operativen EGT von 165,0 Mio. Euro und 150 Prozent (Cap) bei 180,0 Mio. Euro. Aufgrund des erwähnten operativen EGT im Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 211,0 Mio. Euro hat auch der Finanzvorstand die Zielgröße für 150 Prozent überschritten, was also mit 269.640 Euro zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Außerdem wurden zwei individuelle Ziele vereinbart, die je 15 Prozent seiner Jährlichen Tantieme ausmachen (also insgesamt 30 Prozent). Eines seiner individuellen Ziele orientierte sich daran, inwieweit die Kosten der Corporate-Abteilungen seines Ressorts dem Corporate-Controlling-Plan entsprechen. Bei Kosten von 2,0 Mio. Euro betrug die Zielerreichung 100 Prozent und bei Kostenneutralität, also null Euro Kosten, wurden 150 Prozent (Cap) des Ziels erreicht. Da die Corporate-Abteilungen seines Ressorts laut Corporate-Controlling-Plan im Geschäftsjahr 2020 einen Ertrag von 4,3 Mio. Euro erwirtschafteten, hat Andreas Helber hier das ihm gesetzte Ziel zu 150 Prozent erreicht, was einer Jährlichen Tantieme für dieses Ziel von 57.780 Euro entspricht.

Zudem wurde vereinbart, dass die Ausfallquote der Außenstände der BayWa AG im Geschäftsjahr 2020 bei unter oder gleich 0,1 Prozent des Umsatzerlöses liegen. Bei einer Ausfallquote von 0,1 Prozent betrug die Zielerreichung 100 Prozent und bei einer Ausfallquote von 0,05 Prozent 150 Prozent (Cap). Mit einer Ausfallquote von 0,037 Prozent wurde dieses Ziel zu 150 Prozent erfüllt, was 57.780 Euro Jährliche Tantieme für dieses Ziel bedeutet.

Aufgrund dieser Übererfüllung der Ziele aus dem Geschäftsjahr 2020 beträgt die ausbezahlte Jährliche Tantieme im Berichtsjahr 60 Prozent seines Festgehalts von 642.000 Euro. Damit wurden ihm 385.200 Euro im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Beim Vorstandsmitglied **Marcus Pöllinger** orientiert sich die im Berichtsjahr ausgezahlte Jährliche Tantieme zu 100 Prozent an drei individuell vereinbarten Zielen aus dem Geschäftsjahr 2020: Am EBIT der BayWa AG Agrar und der BayWa Baustoffe, welche beide mit 33 Prozent gewichtet wurden, sowie am EBIT der BayWa Technik, welches mit 34 Prozent gewichtet wurde.

Weist das EBIT der BayWa AG Agrar im Geschäftsjahr 2020 ein EBIT von 2,5 Mio. Euro auf, hat Marcus Pöllinger dieses Ziel zu 100 Prozent erreicht. Liegt das genannte EBIT bei 4,0 Mio. Euro, ist das Ziel zu 150 Prozent (Cap) erreicht. Aufgrund eines EBIT von minus 13,0 Mio. Euro, hat er die Zielgröße zu null Prozent erreicht, was also nicht zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Beträgt das EBIT der BayWa Baustoffe 24,7 Mio. Euro, hat Marcus Pöllinger dieses Ziel zu 100 Prozent erreicht. Liegt es bei 27,2 Mio. Euro, hat er das Ziel zu 150 Prozent (Cap) erreicht. Da das EBIT der BayWa Baustoffe im Geschäftsjahr 2020 bei 40,5 Mio. Euro lag, hat er die Zielgröße für 150 Prozent überschritten, was mit 71.280 Euro zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Beträgt das EBIT der BayWa Technik 25,4 Mio. Euro, liegt die Zielerreichung bei 100 Prozent und bei einem EBIT von 27,9 Mio. Euro, werden 150 Prozent (Cap) des Ziels erreicht. Im Geschäftsjahr 2020 lag das EBIT der BayWa Technik bei 55,5 Mio. Euro, sodass die Zielgröße für 150 Prozent überschritten wurde, was mit 73.440 Euro zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Da das Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2020 seine Ziele im Rahmen der Jährlichen Tantieme zu 100,5 Prozent erreicht hat, beträgt die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Jährliche Tantieme 36 Prozent des Festgehalts aus dem Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 400.000 Euro. Damit wurden ihm 144.720 Euro im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Mit dem Vorstandsmitglied **Matthias Taft** wurden im Geschäftsjahr 2020 ebenfalls individuelle Ziele vereinbart. Zum einen das EBIT des Segments Regenerative Energien, das mit 50 Prozent gewichtet wurde. Beträgt dieses EBIT 91,3 Mio. Euro, hat er dieses Ziel zu 100 Prozent erreicht, und liegt es bei 100,0 Mio. Euro, hat er das Ziel zu 150 Prozent (Cap) erreicht. Da das EBIT des Segments Regenerative Energien im Geschäftsjahr 2020 bei 111,0 Mio. Euro lag, hat er die Zielgröße von 150 Prozent erreicht, was also mit 180.000 Euro zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Ein weiteres Ziel, welches mit 30 Prozent gewichtet wurde, war das EBIT der BayWa Energie. Beträgt das EBIT 5,6 Mio. Euro, hat er dieses Ziel zu 100 Prozent erreicht, und liegt es bei 6,1 Mio. Euro, hat er das Ziel zu 150 Prozent (Cap) erreicht. Da das EBIT der BayWa Energie im Geschäftsjahr 2020 bei 19,5 Mio. Euro lag, hat er die Zielgröße von 150 Prozent erreicht, was mit 108.000 Euro zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Zudem hat das Vorstandsmitglied die folgenden beiden Ziele, die mit 20 Prozent gewichtet wurden, erreicht: Die Implementierung einer neuen Geschäftseinheit „Power Producing“ in die BayWa r.e.-Gruppe sowie die Überprüfung der BayWa Fuels Logistik. Dies wurde mit 150 Prozent (Cap) gewertet wird, was mit 72.000 Euro zur Jährlichen Tantieme beiträgt.

Aufgrund dieser Übererfüllung der Ziele aus dem Geschäftsjahr 2020 beträgt die ausbezahlte Jährliche Tantieme im Berichtsjahr 60 Prozent seines Festgehalts von 600.000 Euro. Damit wurden Herrn Taft 360.000 Euro im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

### Langfristige variable Vergütung – Tantiemebank

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

Die langfristige 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 operative EGT. Deshalb legt der Aufsichtsrat als wesentliches Leistungskriterium für die langfristig variable Vergütung das Erreichen eines im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr besseren operativen EGT fest. Die Feststellung des Zielwerts erfolgt alle drei Jahre für diesen Zeitraum, wobei der Zielwert jährlich überprüft wird.



Der Auszahlungsfaktor für das operative EGT ermittelt sich auf Basis eines Ist/Ziel-Vergleichs. Der Ist-Wert des operativen EGT am Ende eines jeden Geschäftsjahres wird mit dem Zielwert des zu Beginn des Drei-Jahres-Zyklus vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts verglichen. Bei 100 Prozent Zielerreichung kommen 1,4 Mio. Euro pro Jahr zur Einzahlung in eine Tantiemebank. Der Vergütungsanteil, der sich für das Vorstandsmitglied aus der Tantiemebank ergibt, übersteigt bei 100 Prozent Zielerreichung die Jährliche Tantieme, ebenfalls bei 100 Prozent Zielerreichung. Bei Übererfüllung der Ziele ist eine Begrenzung des maximal auf die Tantiemebank eingestellten Betrags von ca. 135 Prozent des Zielwerts (Cap) vorgesehen, was 1,9 Mio. Euro pro Jahr entspricht. Gleichzeitig ist bei Untererfüllung der Ziele eine Belastung der Tantiemebank von bis zu minus 1,9 Mio. Euro vorgesehen (sogenannter Malus).

100 Prozent Zielerreichung bei der langfristigen variablen Vergütung liegen im Geschäftsjahr 2021 bei einem operativem EGT von 170,0 Mio. Euro vor und 135 Prozent (Cap) werden bei einem operativen EGT von 190,0 Mio. Euro erreicht. Da das operative EGT der BayWa AG im Geschäftsjahr 2021 271,4 Mio. Euro betrug, wurde die Zielgröße für 135 Prozent überschritten. Daher ist im Geschäftsjahr 2021, entsprechend dem von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligten und vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem, ein auf die Tantiemebank eingestellter Betrag von 1,9 Mio. Euro vorgesehen.

Der Anteil des Vorstandsvorsitzenden an dem in die Tantiemebank eingestellten Betrag liegt im Berichtsjahr bei 50 Prozent. In den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 lag der Anteil bei 40 Prozent. Die Anteile der ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Dienstvertrag bei der BayWa AG betragen im Berichtsjahr jeweils 25 Prozent und in den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 jeweils 20 Prozent. Die jeweiligen Anteile werden für jedes Vorstandsmitglied auf einem separaten Tantiemebank-Konto verbucht. Die Auszahlung erfolgt dabei linear, das heißt, der in die Tantiemebank eingestellte Betrag wird, vorbehaltlich eines ausreichenden Guthabens auf der Tantiemebank und etwaiger Verrechnungen mit negativen Boni, in gleichen Teilen über drei Geschäftsjahre an die Vorstandsmitglieder vorläufig ausbezahlt. Da sowohl im Berichtsjahr als auch in den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 ein Guthaben auf der Tantiemebank bestand, wird für das Berichtsjahr allen Vorstandsmitgliedern entsprechend dem Vergütungssystem neben Guthaben aus den Vorjahren 2020 und 2019 ein Drittel ihres Anteils am in die Tantiemebank 2021 eingestellten Betrag im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 vorläufig ausbezahlt. Die verbleibenden zwei Drittel des Guthabens verbleiben in der Tantiemebank und werden im zweiten und dritten Folgejahr zu gleichen Teilen ausbezahlt. Würde sich aufgrund von Auszahlungen aus den Vorjahren bzw. Belastungen der Tantiemebank ein negativer Saldo auf der Tantiemebank ergeben, was im Geschäftsjahr 2021 nicht der Fall war, wären die Vorstandsmitglieder zur Rückzahlung aus der vorläufigen Auszahlung aus den beiden vorangegangenen Jahren verpflichtet (sogenannter Clawback). Auch bei der langfristigen variablen Vergütung wird damit negativen und positiven Entwicklungen Rechnung getragen.

## Zielerreichung

Den Vorstandsmitgliedern wird die jeweilige langfristige variable Vergütung, nach entsprechender Zielerreichung, in den darauffolgenden drei Geschäftsjahren zu je einem Drittel ausbezahlt. Daher sind die Ziele der Geschäftsjahre 2018, 2019 und 2020 maßgeblich für die Auszahlung in diesem Berichtsjahr 2021.

Betrag das operative EGT der BayWa AG im Geschäftsjahr 2020 160,0 Mio. Euro, wurde das Ziel der langfristigen variablen Vergütung zu 100 Prozent erreicht. Lag es bei 180,0 Mio. Euro, wurde das Ziel zu 135 Prozent (Cap) erreicht. Da das operative EGT im Geschäftsjahr 2020 bei 211,0 Mio. Euro lag, wurde die Zielgröße von 135 Prozent erreicht, sodass die Tantiemebank im Geschäftsjahr 2020 mit 1,9 Mio. Euro aufgefüllt wurde.

Betrag das operative EGT der BayWa AG im Geschäftsjahr 2019 155,0 Mio. Euro, wurde das Ziel der langfristigen variablen Vergütung zu 100 Prozent erreicht. Lag es bei 175,0 Mio. Euro, wurde das Ziel zu 135 Prozent (Cap) erreicht. Da das operative EGT im Geschäftsjahr 2019 bei 162,9 Mio. Euro lag, wurde die Zielgröße von 119,7 Prozent erreicht, sodass die Tantiemebank im Geschäftsjahr 2019 mit 1,525 Mio. Euro aufgefüllt wurde.

Betrag das operative EGT der BayWa AG im Geschäftsjahr 2018 150,0 Mio. Euro, wurde das Ziel der langfristigen variablen Vergütung zu 100 Prozent erreicht. Lag es bei 170,0 Mio. Euro, wurde das Ziel zu 135 Prozent (Cap) erreicht. Da das operative EGT im Geschäftsjahr 2019 bei 160,1 Mio. Euro lag, wurde die Zielgröße zu 126,1 Prozent erreicht, sodass die Tantiemebank im Geschäftsjahr 2018 mit 1,650 Mio. Euro aufgefüllt wurde.

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde dem Vorstandsvorsitzenden **Prof. Klaus Josef Lutz** 40 Prozent von 1,9 Mio. Euro, also 760.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Für das Geschäftsjahr 2019 wurden ihm ebenfalls 40 Prozent von 1,525 Mio. Euro, also 610.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt und für das Geschäftsjahr 2018 ebenfalls 40 Prozent von 1,650 Mio. Euro, also 660.000 Euro. Im Geschäftsjahr 2021 wurden ihm jeweils ein Drittel dieser langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2020, 2019 und 2018 gewährt; für 2020 also in Höhe von 253.333 Euro, für 2019 in Höhe von 203.333 Euro und für 2018 in Höhe von 220.000 Euro, insgesamt also 676.666 Euro. Dieser Betrag wurde (vorläufig) im zweiten Quartal 2021 ausbezahlt.

Für das Berichtsjahr werden dem Vorstandsvorsitzenden nach Übererfüllung der langfristig variablen Ziele 50 Prozent von 1,9 Mio. Euro, also 950.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Ein erstes Drittel oder 316.667 Euro wird dem Vorstandsvorsitzenden im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Sofern ein Guthaben auf der Tantiemebank besteht, wird ihm jeweils ein weiteres Drittel in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 ausbezahlt.

Für **Andreas Helber** wurden nach Übererfüllung der langfristigen Ziele für das Geschäftsjahr 2020 20 Prozent von 1,9 Mio. Euro, dementsprechend 380.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Für das Geschäftsjahr 2019 wurden ihm 20 Prozent von 1,525 Mio. Euro, also 305.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt und für das Geschäftsjahr 2018 ebenfalls 20 Prozent von 1,650 Mio. Euro, also 330.000 Euro. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ihm jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2020, 2019 und 2018 gewährt; für 2020 in Höhe von 126.667 Euro, für 2019 in Höhe von 101.667 Euro und für 2018 in Höhe von 110.000 Euro, insgesamt also 338.334 Euro. Dieser Betrag wurde (vorläufig) im zweiten Quartal 2021 ausbezahlt.

Für das Berichtsjahr werden dem Vorstandsmitglied Andreas Helber nach Übererfüllung der langfristig variablen Ziele 25 Prozent von 1,9 Mio. Euro, also 475.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Ein erstes Drittel oder 158.333 Euro wird ihm im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Sofern ein Guthaben auf der Tantiemebank besteht, wird ihm jeweils ein weiteres Drittel in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 ausbezahlt.

Nach Übererfüllung der langfristigen Ziele im Geschäftsjahr 2020 wurden auch für **Marcus Pöllinger** 20 Prozent von 1,9 Mio. Euro, also 380.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Für das Geschäftsjahr 2019 wurden ihm 20 Prozent von 1,525 Mio. Euro, also 305.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ihm jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2020 und 2019 gewährt; für 2020 in Höhe von 126.667 Euro und für 2019 in Höhe von 101.667 Euro, insgesamt also 228.334 Euro. Dieser Betrag wurde vorläufig im zweiten Quartal 2021 ausbezahlt.

Für das Berichtsjahr werden dem Vorstandsmitglied Marcus Pöllinger nach Übererfüllung der langfristig variablen Ziele ebenfalls 25 Prozent von 1,9 Mio. Euro, also 475.000 Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Ein erstes Drittel oder 158.333 Euro wird ihm im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Sofern ein Guthaben auf der Tantiemebank besteht, wird ihm jeweils ein weiteres Drittel in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 ausbezahlt.

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde dem Vorstandsmitglied **Matthias Taft** ebenfalls 380.000 Euro, also 20 Prozent von 1,9 Mio. Euro, in die Tantiemebank eingezahlt. Ein erstes Drittel davon oder 126.667 Euro wurde ihm im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt. Außerdem wurde jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2019 und 2018 gewährt; für 2019 in Höhe von 101.667 Euro und für 2018 in Höhe von 110.000 Euro, insgesamt also 338.334 Euro. Dieser Betrag wurde ihm im zweiten Quartal 2021 ausgezahlt. Das verbleibende Guthaben von 355.000 Euro, bestehend aus dem Guthaben in Höhe von 253.333 Euro für das Geschäftsjahr 2020 und in Höhe von 101.667 Euro für das Geschäftsjahr 2019, wurde ihm bei seinem Ausscheiden am 31. März 2021 ausbezahlt. Insgesamt wurden ihm im Berichtsjahr somit 693.334 Euro aus der Tantiemebank ausgezahlt. Aufgrund des Ausscheidens von Matthias Taft aus dem Vorstand der BayWa AG erfolgte im Geschäftsjahr 2021 keine Einzahlung in die Tantiemebank.

### Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Der erfolgsunabhängige Bestandteil setzt sich neben einem jährlichen Festgehalt aus Nebenleistungen wie der Nutzung eines Dienstwagens, teilweise mit Fahrer, sowie Beiträgen zu einer Unfall-, Kranken- und Gepäckversicherung zusammen. Die Kosten trägt die BayWa AG. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils geht zu Lasten des Vorstandsmitglieds. 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 AG ebenfalls.

Darüber hinaus bestehen Pensionszusagen für Mitglieder des Vorstands. Die Verknüpfung der Pensionszusage an das jeweilige Festgehalt wurde im Geschäftsjahr 2021 aufgegeben. Die Vorstandsmitglieder erhalten für 2021 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 nach Einfrieren einer bestehenden Zusage bestehen. Die Pensionsversicherung kann nicht vor Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Eine Altersgrenze sehen die Vorstandsdiensverträge nicht vor, jedoch die Regelung, dass grundsätzlich keine Verlängerung nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters erfolgen soll.

Seit Dezember 2012 sind sämtliche Verpflichtungen aus Pensionszusagen auf einen externen Pensionsfonds in Form einer Anrechnungszusage bzw. auf eine Unterstützungskasse ausgelagert. Die laufenden Zahlungen an den Pensionsfonds bzw. die Unterstützungskasse sind in den anzugebenden Gesamtbezügen des Vorstands enthalten.

In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat können und sollen die Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen die BayWa AG 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, Korneuburg, Österreich, und der T&G Global Limited, Auckland, Neuseeland, bleiben bestehen. Die Übernahme konzernfremder entgeltlicher oder unentgeltlicher Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen schriftlichen, jederzeit widerrufbaren Zustimmung des Vorstands Ausschusses des Aufsichtsrats. Entscheidet der Vorstands Ausschuss für die Übernahme der konzernfremden Nebentätigkeit, entscheidet der Aufsichtsrat nach Vorlage durch den Vorstands Ausschuss, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Bezüge aus Nebentätigkeiten sind einmal jährlich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu melden. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine neuen konzernfremden Nebentätigkeiten übernommen. Die jeweils bestehenden konzernfremden Mandate ergeben sich aus dem Konzernanhang als Bestandteil des Konzernfinanzberichts.

Für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen weitere nicht wiederkehrende Bonuszahlungen gewähren. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

Die Gesellschaft unterhält auch im Interesse der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Rechtsschutz-Versicherung und eine D & O-Vertrags-Rechtsschutz-Versicherung. Die Prämien hierfür entrichtet die BayWa AG. Die Versicherungen sehen einen Selbstbehalt für die Vorstände vor. Die Gesellschaft sagt den Vorständen auch zu, einen diesen Versicherungspolice in den wesentlichen Punkten entsprechenden Versicherungsschutz sowohl für die Laufzeit dieses Vertrags als auch bis zum Ablauf von zwölf Jahren nach dessen Beendigung aufrechtzuerhalten, 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.

### 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 5 Mio. Euro. Die Einhaltung der Maximalvergütung kann immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn die Auszahlung der für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilten langfristigen Vergütungskomponente erfolgt ist. Da die amtierenden Vorstandsmitglieder erstmalig im Berichtsjahr eine dreijährige Tranche der langfristigen Vergütungskomponente erhalten haben (Tranche 2021 bis 2023), auf welche die Maximalvergütung Anwendung findet und deren letzte anteilige Auszahlung im Geschäftsjahr 2024 erfolgt, kann erstmals im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 über die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG berichtet werden.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Nachfolgend wird die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands der BayWa AG gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Eine Vergütung gilt als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, das heißt tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Eine Vergütung gilt als geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Das im Geschäftsjahr 2021 gewährte Festgehalt des Vorstandsvorsitzenden **Prof. Klaus Josef Lutz** beträgt jährlich 1,5 Mio. Euro.

Aufgrund der Überschreitung seines Ziels in Bezug auf die Jährlichen Tantieme werden ihm 900.000 Euro zusätzlich im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Die Jährliche Tantieme aus dem Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 900.000 Euro wurde ihm, wie zuvor detailliert erläutert, im Geschäftsjahr 2021 gewährt. Ziel der Jährlichen Tantieme in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 war das Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit.

Wie bereits erwähnt, werden für Prof. Lutz nach Übererfüllung der langfristigen Ziele für das Berichtsjahr 950.000 Euro in die Tantiemebank eingezahlt (50 Prozent von 1,9 Mio. Euro). Ein erstes Drittel oder 316.667 Euro wird dem Vorstandsvorsitzenden im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Sofern ein Guthaben auf der Tantiemebank besteht, wird ihm jeweils ein weiteres Drittel in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 ausbezahlt. Im zweiten Quartal 2022 erhält Prof. Lutz weitere Auszahlungen aus der Tantiemebank in Höhe von 253.333 Euro für das Geschäftsjahr 2020 und 203.333 für das Geschäftsjahr 2019, sodass im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 773.333 Euro aus der Tantiemebank ausbezahlt werden. Am 31. Dezember 2021 wies die Tantiemebank für Prof. Lutz ein Guthaben von

709.999 Euro aus. Unter Berücksichtigung des Zuflusses für das Geschäftsjahr 2021 und der Abflüsse für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 wird das Guthaben in der Tantiemebank voraussichtlich 886.666 Euro betragen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde dem Vorstandsvorsitzenden, wie oben dargelegt, jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 gewährt; für 2018 in Höhe von 220.000 Euro, für 2019 in Höhe von 203.333 Euro und für 2020 in Höhe von 253.333 Euro, insgesamt also 676.666 Euro. Dieser Betrag wurde (vorläufig) im zweiten Quartal 2021 ausbezahlt.

Die Nebenleistungen beliefen sich auf 39.598 Euro. Weitere Zahlungen erhielt Prof. Lutz von der RWA AG, Korneuburg, Österreich, in Höhe von 19.200 Euro und von T&G Global Limited, Auckland, Neuseeland, in Höhe von 16.750 Euro.

Aus der Addition von Festgehalt, Jährlicher Tantieme für das Geschäftsjahr 2021, Auszahlung der langfristigen Tantiemebank-Anteile für 2019 bis 2021, Nebenleistungen und Vergütungen aus Konzernmandaten sind dem Vorstandsvorsitzenden für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt 3.248.881 Euro zugeflossen.

Die BayWa AG hat im Berichtsjahr für den Vorstandsvorsitzenden 1,0 Mio. Euro Altersvorsorgebeiträge bezahlt.

Das gewährte Festgehalt des Vorstandsmitglieds **Andreas Helber** betrug bis 31. März 2021 642.000 Euro und seit 1. April 2021 jährlich 800.000 Euro. Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2021 760.500 Euro an das Vorstandsmitglied als Festgehalt geleistet.

Aufgrund der Überschreitung seiner festgesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2021 in Bezug auf die Jährliche Tantieme werden ihm 457.920 Euro im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ihm, wie oben detailliert dargestellt, die Jährliche Tantieme aus dem Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 385.200 Euro gewährt. Ziele in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 waren zu 70 Prozent das Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit und zu 30 Prozent individuelle Ziele. Als individuelle Ziele wurden vereinbart, dass die Kosten der Corporate-Abteilung seines Ressorts dem Corporate-Controlling-Plan entsprechen und die Ausfallquote der Außenstände der BayWa AG bei unter 0,1 Prozent des Umsatzerlöses liegen sollen.

Wie bereits erwähnt, werden für Andreas Helber nach Übererfüllung der langfristigen Ziele für das Berichtsjahr 475.000 Euro in die Tantiemebank eingezahlt (25 Prozent von 1,9 Mio. Euro). Ein erstes Drittel hiervon oder 158.333 Euro wird ihm im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Sofern ein Guthaben auf der Tantiemebank besteht, wird ihm jeweils ein weiteres Drittel in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 ausbezahlt. Im zweiten Quartal 2022 erhält er weitere Auszahlungen aus der Tantiemebank in Höhe von 126.667 Euro für das Geschäftsjahr 2020 und 101.667 für das Geschäftsjahr 2019, sodass im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 386.667 Euro aus der Tantiemebank ausbezahlt werden. Am 31. Dezember 2021 wies die Tantiemebank für Andreas Helber ein Guthaben von 355.001 Euro aus. Unter Berücksichtigung des Zuflusses für das Geschäftsjahr 2021 und der Abflüsse für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 wird das Guthaben in der Tantiemebank voraussichtlich 443.334 Euro betragen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde Andreas Helber, wie bereits oben erläutert, jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 gewährt; für 2018 in Höhe von 110.000 Euro, für 2019 in Höhe von 101.667 Euro und für 2020 in Höhe von 126.667 Euro, insgesamt also 338.334 Euro. Dieser Betrag wurde (vorläufig) im zweiten Quartal 2021 ausbezahlt.

Die Nebenleistungen beliefen sich auf 22.398 Euro. Weitere Zahlungen erhielt Andreas Helber in Höhe von 19.200 Euro von der RWA AG, Korneuburg, Österreich, und 22.848 Euro von T&G Global Limited, Auckland, Neuseeland.

Aus der Addition von Festgehalt, jährlicher Tantieme für das Geschäftsjahr 2021, Auszahlung der langfristigen Tantiemebank-Anteile für 2019 bis 2021, Nebenleistungen und Vergütungen aus Konzernmandaten sind Andreas Helber für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt 1.669.533 Euro zugeflossen.

Die BayWa AG hat für Andreas Helber im Berichtsjahr 287.800 Euro Altersvorsorgebeiträge bezahlt.

Das im Geschäftsjahr 2021 gewährte Festgehalt des Vorstandsmitglieds **Marcus Pöllinger** beträgt jährlich 600.000 Euro.

Da er seine festgesetzten Ziele im Geschäftsjahr 2021 überschritten hat, wird ihm eine Jährliche Tantieme von 360.000 Euro im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Jährliche Tantieme aus dem Geschäftsjahr 2020, wie zuvor detailliert erläutert, in Höhe von 144.720 Euro gewährt. Für Marcus Pöllinger wurden für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 individuelle Ziele vereinbart, die sich am wirtschaftlichen Erfolg der von ihm verantworteten Segmente orientierten: In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 orientierten sich die individuellen Ziele am EBIT der von ihm verantworteten Segmente Agrar, Bau und Technik und im Geschäftsjahr 2021 zusätzlich am EBIT des Segments Energie sowie an der Übernahme weiterer Konzernmandate.

Wie bereits detailliert dargelegt, wurden dem Vorstandsmitglied Marcus Pöllinger nach Übererfüllung der langfristigen Ziele für das Berichtsjahr 475.000 Euro in die Tantiemebank eingezahlt (25 Prozent von 1,9 Mio. Euro). Ein erstes Drittel oder 158.333 Euro wird ihm im zweiten Quartal des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Sofern ein Guthaben auf der Tantiemebank besteht, wird ihm jeweils ein weiteres Drittel in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 ausbezahlt. Im zweiten Quartal 2022 erhält er weitere Auszahlungen aus der Tantiemebank in Höhe von 126.667 Euro für das Geschäftsjahr 2020 und 101.667 für das Geschäftsjahr 2019, sodass im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 386.667 Euro aus der Tantiemebank ausbezahlt werden.

Am 31. Dezember 2021 wies die Tantiemebank für Marcus Pöllinger ein Guthaben von 355.000 Euro aus. Unter Berücksichtigung des Zuflusses für das Geschäftsjahr 2021 und der Abflüsse für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 wird das Guthaben in der Tantiemebank voraussichtlich 443.333 Euro betragen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde ihm, wie bereits erwähnt, jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2019 und 2020 gewährt; für 2019 in Höhe von 101.667 Euro und für 2020 in Höhe von 126.667 Euro, insgesamt also 228.334 Euro. Dieser Betrag wurde vorläufig im zweiten Quartal 2021 ausbezahlt.

Die Nebenleistungen für Marcus Pöllinger beliefen sich auf 25.251 Euro. Des Weiteren erhielt er als Aufsichtsratsmitglied der RWA AG, Korneuburg, Österreich, Sitzungsgeld in Höhe von 2.500 Euro.

Aus der Addition von Festgehalt, Jährlicher Tantieme für das Geschäftsjahr 2021, Auszahlung der langfristigen Tantiemebankanteile für 2019 bis 2021 und Nebenleistungen sind Marcus Pöllinger für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt 1.374.418 Euro zugeflossen.

Die BayWa AG hat für Marcus Pöllinger im Berichtsjahr 120.000 Euro Altersvorsorgebeiträge bezahlt.

Das im Geschäftsjahr 2021 gewährte Festgehalt des Vorstandsmitglieds **Matthias Taft** beträgt 600.000 Euro. Am 31. März 2021 schied Matthias Taft als Vorstandsmitglied der BayWa AG aus. Im Geschäftsjahr 2021 betrug sein gewährtes Festgehalt daher 150.000 Euro.

Ihm wurde, wie oben detailliert beschrieben, die Jährliche Tantieme aus dem Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 360.000 Euro gewährt. Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2020 orientierten sich zum Teil am wirtschaftlichen Erfolg des von ihm verantworteten Segments, zum Teil wurden organisatorische oder strategische Ziele vereinbart. Seine individuellen Ziele orientierten sich insbesondere am EBIT der von ihm verantworteten Segmente Regenerative Energien und Energie (ehemals: Klassische Energie) sowie an weiteren strategischen Zielen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden keine individuellen Ziele vereinbart und es wurde keine Jährliche Tantieme gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde für Matthias Taft, wie oben bereits erläutert, 380.000 Euro in die Tantiemebank eingezahlt. Ein erstes Drittel davon oder 126.667 Euro wurde ihm im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt. Außerdem wurde jeweils ein Drittel der langfristig variablen Vergütung aus den Geschäftsjahren 2019 und 2018 gewährt; für 2019 in Höhe von 101.667 Euro und für 2018 in Höhe von 110.000 Euro, insgesamt also 338.334 Euro. Dieser Betrag wurde ihm vorläufig im zweiten Quartal 2021 ausgezahlt. Das verbleibende Guthaben von 355.000 Euro, bestehend aus dem Guthaben in Höhe von 101.667 Euro für das Geschäftsjahr 2019 und in Höhe von 253.333 Euro für das Geschäftsjahr 2020, wurde ihm anlässlich und bei seinem Ausscheiden ausbezahlt. Insgesamt wurden ihm im Berichtsjahr somit 693.334 Euro aus der Tantiemebank ausgezahlt. Am 31. Dezember 2021 wies die Tantiemebank für Matthias Taft daher ein Guthaben von null Euro aus. Aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand der BayWa AG erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021 für ihn keine Einzahlung in die Tantiemebank mehr. Daher werden künftig keine weiteren Auszahlungen aus der Tantiemebank an ihn getätigt.

Die Nebenleistungen beliefen sich auf 8.097 Euro.

Aus der Addition von Festgehalt und Nebenleistungen sind Matthias Taft für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt 158.097 Euro zugeflossen. Eine Jährliche Tantieme oder langfristige Tantiemebank-Anteile für das Geschäftsjahr 2021 wurden nicht vereinbart. Die Auszahlung der langfristigen Tantiemebank-Anteile für 2019 und 2020 erfolgte nicht für das Geschäftsjahr 2021, sondern bei Ausscheiden.

Die BayWa AG hat für Matthias Taft im Berichtsjahr vor seinem Ausscheiden 83.072 Euro und nach seinem Ausscheiden 249.878 Euro Altersvorsorgebeiträge bezahlt.

Die Gesamtbezüge aller fünf Vorstandsmitglieder im Konzern für das Geschäftsjahr 2021 betragen 9,5 Mio. Euro (Vorjahr: 10,7 Mio. Euro), davon 4,0 Mio. Euro (Vorjahr: 4,7 Mio. Euro) variabel. Für Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Altersvorsorge) wurden Beiträge von 1,7 Mio. Euro (Vorjahr: 1,7 Mio. Euro) entrichtet.

Die Gesamtbezüge aller fünf Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021, die von der BayWa AG erbracht wurden, betragen 8,3 Mio. Euro (Vorjahr: 9,3 Mio. Euro).

An ehemalige Mitglieder des Vorstands der BayWa AG und deren Hinterbliebene entrichtete die BayWa AG insgesamt 3,4 Mio. Euro (Vorjahr: 3,6 Mio. Euro). Hierin enthalten sind für Matthias Taft nach seinem Ausscheiden am 31. März 2021 Leistungen an eine Pensionskasse in Höhe von 249.216 Euro und für Roland Schuler (ausgeschieden am 31. Dezember 2018) Leistungen in Höhe von 68.730 Euro ebenfalls an eine Pensionskasse. Im Einklang mit § 162 Absatz 5 AktG werden personenbezogene Daten für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 1. Januar 2012 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Die Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2021 von der Gesellschaft keine Kredite erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder zugesagt und gewährt worden sind.

Als Leistung von Dritten ist ausschließlich die Vergütung des Vorstandsmitglieds Reinhard Wolf in Höhe von 1,2 Mio. Euro angefallen, denn er erhält keine Vergütung von der BayWa AG. Seine Vergütung durch die Konzerngesellschaft RWA AG, Korneuburg, Österreich, ist in der untenstehenden Tabelle detailliert aufgeführt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung werden in der Folge individualisiert dargestellt. Fixe Vergütung und Altersversorgung werden dabei jeweils als Zufluss für das Geschäftsjahr 2021 angegeben. Bei der Jährlichen Tantieme und der Tantiemebank wird die jeweilige Tranche angezeigt, die zur Auszahlung gekommen ist.

2021 In Tsd. Euro	Prof. Klaus Josef Lutz		Andreas Helber		Marcus Pöllinger		Matthias Taft		Reinhard Wolf <sup>3</sup>	
		In %		In %		In %		In %		In %
<b>Fixe Vergütung</b>										
Jahresgrundgehalt	1.500,0	36,0	760,5	41,4	600,0	50,3	150,0	11,6	620,0	51,1
Nebeneleistungen	39,6	0,9	22,4	1,2	25,3	2,1	8,1	0,6	76,2	6,2
Fixe Vergütung aus Konzernmandaten	36,0	0,9	42,0	2,3	2,5	0,2	–	–	–	–
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.575,6</b>	<b>37,8</b>	<b>824,9</b>	<b>44,9</b>	<b>627,8</b>	<b>52,7</b>	<b>158,1</b>	<b>12,2</b>	<b>696,2</b>	<b>57,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>										
Kurzfristige variable Vergütung <sup>1</sup>	900,0	21,6	385,2	21,0	216,0	18,1	360,0	27,8	358,0	29,5
Langfristige variable Vergütung	676,6	16,2	338,4	18,4	228,4	19,2	693,4	53,6	–	–
Sonstige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.576,6</b>	<b>37,8</b>	<b>723,6</b>	<b>39,4</b>	<b>444,4</b>	<b>37,3</b>	<b>1.053,4</b>	<b>81,4</b>	<b>358,0</b>	<b>29,5</b>
<b>Altersversorgung<sup>2</sup></b>	<b>1.016,4</b>	<b>24,4</b>	<b>287,8</b>	<b>15,7</b>	<b>120,0</b>	<b>10,1</b>	<b>83,1</b>	<b>6,4</b>	<b>159,8</b>	<b>13,2</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.168,6</b>	<b>100,0</b>	<b>1.836,3</b>	<b>100,0</b>	<b>1.192,2</b>	<b>100,0</b>	<b>1.294,6</b>	<b>100,0</b>	<b>1.214,0</b>	<b>100,0</b>

1 In der kurzfristigen variablen Vergütung sind für Reinhard Wolf Beträge in Höhe von 109.960 Euro enthalten, die das Jahr 2020 betreffen.

2 Bei Reinhard Wolf beinhaltet der genannte Betrag der Altersversorgung auch die Zuführung zu Pensions- und Abfertigungsrückstellungen in Höhe von 130.539 Euro.

3 Bei Reinhard Wolf wird die Vergütung durch die Konzerngesellschaft RWA AG, Korneuburg, Österreich, gezahlt.

2020 In Tsd. Euro	Prof. Klaus Josef Lutz		Andreas Helber		Marcus Pöllinger		Matthias Taft		Reinhard Wolf <sup>3</sup>	
	In %		In %		In %		In %		In %	
<b>Fixe Vergütung</b>										
Jahresgrundgehalt	1.427,2	32,3	642,0	38,4	400,0	50,7	600,0	37,0	550,0	45,6
Nebenleistungen	40,6	0,9	22,3	1,3	23,2	2,9	30,3	1,9	74,2	6,2
Fixe Vergütung aus Konzernmandaten	44,8	1,0	39,7	2,4	-	-	-	-	-	-
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.512,6</b>	<b>34,3</b>	<b>704,0</b>	<b>42,1</b>	<b>423,2</b>	<b>53,6</b>	<b>630,3</b>	<b>38,9</b>	<b>624,2</b>	<b>51,8</b>
<b>Variable Vergütung</b>										
Kurzfristige variable Vergütung <sup>1</sup>	900,0	20,4	385,2	23,0	144,7	18,3	360,0	22,2	220,0	18,2
Langfristige variable Vergütung	593,3	13,4	296,7	17,7	101,7	12,9	296,7	18,3	-	-
Sonstige variable Vergütung	400,0	9,1	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.893,3</b>	<b>42,9</b>	<b>681,9</b>	<b>40,7</b>	<b>246,4</b>	<b>31,2</b>	<b>656,7</b>	<b>40,6</b>	<b>220,0</b>	<b>18,2</b>
<b>Altersversorgung<sup>2</sup></b>	<b>1.010,4</b>	<b>22,9</b>	<b>287,8</b>	<b>17,2</b>	<b>120,0</b>	<b>15,2</b>	<b>332,3</b>	<b>20,5</b>	<b>361,0</b>	<b>30,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.416,3</b>	<b>100,0</b>	<b>1.673,7</b>	<b>100,0</b>	<b>789,6</b>	<b>100,0</b>	<b>1.619,3</b>	<b>100,0</b>	<b>1.205,2</b>	<b>100,0</b>

1 In der kurzfristigen variablen Vergütung sind für Reinhard Wolf Beträge in Höhe von 110.000 Euro enthalten, die das Jahr 2019 betreffen.

2 Bei Reinhard Wolf beinhaltet der genannte Betrag der Altersversorgung auch die Zuführung zu Pensions- und Abfertigungsrückstellungen in Höhe von 130.539 Euro.

3 Bei Reinhard Wolf wird die Vergütung durch die Konzerngesellschaft RWA AG, Korneuburg, Österreich, gezahlt.

Im Folgenden werden die im Geschäftsjahr 2021 zugesagten variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder (Tantieme und langfristige variable Vergütung), die erst 2022 oder später zur Auszahlung kommen, individualisiert dargestellt:

2021 In Tsd. Euro	Prof. Klaus Josef Lutz	Andreas Helber	Marcus Pöllinger	Matthias Taft	Reinhard Wolf <sup>3</sup>	Gesamt 2021
<b>Fixe Vergütung</b>						
Jahresgrundgehalt	1.500,0	760,5	600,0	150,0	620,0	3.630,5
Nebenleistungen	39,6	22,4	25,3	8,1	76,2	171,6
Fixe Vergütung aus Konzernmandaten	36,0	42,0	2,5	-	-	80,5
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.575,6</b>	<b>824,9</b>	<b>627,8</b>	<b>158,1</b>	<b>696,2</b>	<b>3.882,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>						
Kurzfristige variable Vergütung <sup>1</sup>	900,0	457,9	360,0	-	372,0	2.089,9
Langfristige variable Vergütung						
Tranche 2018 – 2020	-	-	-	-	-	-
Tranche 2019 – 2021	-	-	-	-	-	-
Tranche 2020 – 2022	-	-	-	-	-	-
Tranche 2021 – 2023	950,0	475,0	475,0	-	-	1.900,0
Sonstige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.850,0</b>	<b>932,9</b>	<b>835,0</b>	<b>-</b>	<b>372,0</b>	<b>3.989,9</b>
<b>Altersversorgung<sup>2</sup></b>	<b>1.016,4</b>	<b>287,8</b>	<b>120,0</b>	<b>83,1</b>	<b>159,8</b>	<b>1.667,1</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.442,0</b>	<b>2.045,6</b>	<b>1.582,8</b>	<b>241,2</b>	<b>1.228,0</b>	<b>9.539,6</b>

1 In der kurzfristigen variablen Vergütung sind für Reinhard Wolf Beträge in Höhe von 128.400 Euro enthalten, die das Jahr 2021 betreffen und 2022 voraussichtlich festgesetzt werden.

2 Bei Reinhard Wolf beinhaltet der genannte Betrag der Altersversorgung auch die Zuführung zu Pensions- und Abfertigungsrückstellungen in Höhe von 130.539 Euro.

3 Bei Reinhard Wolf wird die Vergütung durch die Konzerngesellschaft RWA AG, Korneuburg, Österreich, gezahlt.

## Weitere Vergütungsregelungen

Mit Ausnahme des Vertrags des Vorstandsvorsitzenden enthalten die Vorstandsverträge keine Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit. Die für Prof. Lutz geltende Regelung sieht für ihn ein Kündigungsrecht vor, wenn der Aufsichtsrat nach der Hauptversammlung 2023 einen neuen Vorstandsvorsitzenden als seinen Nachfolger wählt. In diesem Fall erstattet die BayWa AG die vertraglich vereinbarten Leistungen bis zum Vertragsende am 24. März 2025, wobei für die kurz- und langfristige Tantieme nicht unter 100 Prozent angesetzt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt für die BayWa AG von dieser Regelung unberührt.

Um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, enthalten alle Vorstandsdiensverträge Regelungen, dass bei außergewöhnlichen Entwicklungen und bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft die Bezüge der Vorstände, also Festgehalt, Jährliche Tantieme und Tantiemebank, herabgesetzt werden können. Bei negativer wirtschaftlicher Entwicklung kann auch eine Rückforderung der Tantiemebank erfolgen. Der Aufsichtsrat hat damit die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenen Raten Rechnung zu tragen. Eine Herabsetzung der Bezüge oder eine Rückforderung ist im Geschäftsjahr 2021 nicht erfolgt.

Aktien sind kein Teil der Vergütung. Auch am Mitarbeiteraktienprogramm nehmen die Vorstandmitglieder nicht teil. Vorstände können Aktien kaufen, allerdings ist dies aufgrund von Insidervorschriften rechtlich stark eingeschränkt. Vorstandsmitglieder halten Aktien der BayWa AG in Höhe von insgesamt unter 0,01 Prozent.

## Vergütung des Aufsichtsrats<sup>1</sup>

### Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die aktuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 19 der Satzung der BayWa AG festgesetzt. Vorstand und Aufsichtsrat der BayWa AG beabsichtigen, der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Mai 2022 die Billigung eines neuen Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder und die Festsetzung einer neuen Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorzulegen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Zudem wurde die Aufsichtsratsvergütung anderer vergleichbarer börsennotierter Gesellschaften berücksichtigt (horizontaler Marktvergleich). Bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung wird die Vergütung von Mitarbeitern des Unternehmens im Rahmen eines vertikalen Vergleichs zwar herangezogen, dieser spielt aber aufgrund der Besonderheit der Arbeit des Aufsichtsrats eine gegenüber dem horizontalen Vergleich untergeordnete Rolle.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll insgesamt ausgewogen sein und in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Verantwortung und ihren Aufgaben sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Die jeweilige Höhe der festen jährlichen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Zugleich lässt die Vergütung die Übernahme eines Mandats als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses hinreichend attraktiv erscheinen, um entsprechend qualifizierte Kandidaten für den Aufsichtsrat gewinnen und halten zu können. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands, die wiederum einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche Geschäftsstrategie und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft leistet.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten im Einklang mit der Anregung G.18 des DCGK eine reine Festvergütung, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken, eine objektive und neutrale Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen zu ermöglichen. Der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder entwickelt sich nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens bzw. zur Ertragslage der Gesellschaft. Vielmehr wird häufig gerade in schwierigen Zeiten, in denen eine variable Vergütung unter Umständen zurückgeht, eine besonders intensive Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion durch die Aufsichtsratsmitglieder erforderlich. Eine erfolgsorientierte Vergütung sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird eine feste jährliche Vergütung von 45.000 Euro gewährt, zahlbar in vier gleichen Raten, die nach Ablauf eines Quartals für das jeweilige Quartal fällig werden.

Entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt. Der Aufsichtsratsvorsitzende bekommt daher das Dreifache und die Stellvertreter das Doppelte der Grundvergütung. Außerdem werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre jeweilige Ausschusstätigkeit eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von 3.000 Euro gewährt. Eine Vergütung für den Vermittlungsausschuss erfolgt nur, wenn dieser im Geschäftsjahr tatsächlich tagt. Die Ausschussvorsitzenden erhalten das Dreifache.

<sup>1</sup> Durch Rundung können sich geringfügige Abweichungen bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben ergeben.



Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat und bzw. oder seinen Ausschüssen nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Es gibt keine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens oder eine Bestimmung hinsichtlich der Vergütung nach der Amtszeit.

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.

Aufsichtsräte erhalten Ersatz ihrer Aufwendungen und Erstattung der von ihnen wegen ihrer Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses zu entrichtender Umsatzsteuer. Zudem sind die Aufsichtsratsmitglieder in die Gruppenunfallversicherung der Gesellschaft einbezogen. Die Gesellschaft unterhält auch im Interesse der Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Rechtsschutz-Versicherung und eine D & O-Vertrags-Rechtsschutz-Versicherung. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Aufsichtsratsmitglieder halten insgesamt unter 0,01 Prozent der Aktien der BayWa AG.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats aus dem Konzern belaufen sich auf 1,1 Mio. Euro (Vorjahr: 1,1 Mio. Euro), die BayWa AG erbrachte hiervon 1,0 Mio. Euro (Vorjahr: 1,0 Mio. Euro). Weitere Bezüge erhielten die Aufsichtsratsmitglieder von der RWA AG, Korneuburg, Österreich; Manfred Nüssel erhielt hier 19.200 Euro, Dr. Johann Lang 28.800 Euro.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats der BayWa AG, die dem Aufsichtsrat im Berichtsjahr 2021 angehörten, ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021, wobei die darin enthaltene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder die gewährte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des oben unter „Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ beschriebenen Verständnisses abbildet.

2021 In Euro	Grundvergütung		Ausschuss- tätigkeiten		Genossenschaft- licher Beirat		Aufsichtsrat RWA AG		Nebenleistungen		Gesamt 2021	
		In %		In %		In %		In %		In %		In %
<b>Manfred Nüssel</b> Vorsitzender	135.000	67,4	39.000	19,5	6.750	3,4	19.200	9,6	374	0,2	200.324	100,0
<b>Klaus Buchleitner</b> Stellvertretender Vorsitzender	90.000	96,6	3.000	3,2	-	-	-	-	152	0,2	93.152	100,0
<b>Werner Waschbichler</b> Stellvertretender Vorsitzender	90.000	90,8	9.000	9,1	-	-	-	-	152	0,2	99.152	100,0
<b>Wolfgang Altmüller</b>	45.000	78,7	12.000	21,0	-	-	-	-	152	0,3	57.152	100,0
<b>Theo Bergmann</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Andrea Busch</b>	45.000	99,7	-	-	-	-	-	-	152	0,3	45.152	100,0
<b>Renate Glashauser</b> (bis 30.06.2021)	22.500	93,5	1.500	6,2	-	-	-	-	76	0,3	24.076	100,0
<b>Thomas Gürlebeck</b> (seit 07.01.2021)	45.000	99,7	-	-	-	-	-	-	152	0,3	45.152	100,0
<b>Jürgen Hahnemann</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Ingrid Halbritter</b> (seit 01.07.2021)	22.500	93,5	1.500	6,2	-	-	-	-	76	0,3	24.076	100,0
<b>Monika Hohlmeier</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Michael Kuffner</b>	45.000	89,0	6.000	11,7	-	-	-	-	152	0,3	51.152	100,0
<b>Dr. Johann Lang</b>	45.000	51,3	9.000	10,3	4.500	5,1	28.800	32,8	374	0,4	87.674	100,0
<b>Bernhard Loy</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Wilhelm Oberhofer</b>	45.000	83,1	9.000	16,6	-	-	-	-	152	0,3	54.152	100,0
<b>Joachim Rukwied</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Monique Surges</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
	<b>900.000</b>	<b>84,1</b>	<b>108.000</b>	<b>10,1</b>	<b>11.250</b>	<b>1,1</b>	<b>48.000</b>	<b>4,5</b>	<b>2.876</b>	<b>0,3</b>	<b>1.070.126</b>	<b>100,0</b>

2020 In Euro	Grundvergütung		Ausschuss- tätigkeiten		Genossen- schaftlicher Beirat		Aufsichtsrat RWA AG		Nebenleistungen		Gesamt 2020	
		In %		In %		In %		In %		In %		In %
<b>Manfred Nüssel</b> Vorsitzender	135.000	68,9	39.000	19,9	2.250	1,3	19.200	9,8	374	0,2	195.824	100,0
<b>Klaus Buchleitner</b> Stellvertretender Vorsitzender	90.000	96,6	3.000	3,2	-	-	-	-	152	0,2	93.152	100,0
<b>Werner Waschbichler</b> Stellvertretender Vorsitzender	90.000	90,8	9.000	9,1	-	-	-	-	152	0,2	99.152	100,0
<b>Wolfgang Altmüller</b>	45.000	78,7	12.000	21,0	-	-	-	-	152	0,3	57.152	100,0
<b>Theo Bergmann</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Andrea Busch</b>	45.000	99,7	-	-	-	-	-	-	152	0,3	45.152	100,0
<b>Renate Glashauser</b> (bis 30.06.2021)	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Thomas Gürlebeck</b> (seit 07.01.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Jürgen Hahnemann</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Ingrid Halbritter</b> (seit 01.07.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Monika Hohlmeier</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Stefan Kraft</b> (bis 31.12.2020)	45.000	99,7	-	-	-	-	-	-	152	0,3	45.152	100,0
<b>Michael Kuffner</b>	45.000	89,0	6.000	11,7	-	-	-	-	152	0,3	51.152	100,0
<b>Dr. Johann Lang</b>	45.000	53,1	9.000	10,6	1.500	1,8	28.800	34,1	374	0,4	84.674	100,0
<b>Bernhard Loy</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Wilhelm Oberhofer</b>	45.000	83,1	9.000	16,6	-	-	-	-	152	0,3	54.152	100,0
<b>Joachim Rukwied</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
<b>Monique Surges</b>	45.000	93,5	3.000	6,2	-	-	-	-	152	0,3	48.152	100,0
	<b>900.000</b>	<b>84,7</b>	<b>108.000</b>	<b>10,2</b>	<b>3.750</b>	<b>0,3</b>	<b>48.000</b>	<b>4,5</b>	<b>2.876</b>	<b>0,3</b>	<b>1.062.626</b>	<b>100,0</b>

Über die Aufsichtsratsvergütung hinaus erhalten die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitnehmer im BayWa Konzern sind, Entgeltleistungen, die nicht in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Aufsichtsrat stehen. In Summe erhielten die Arbeitnehmervertreter aus solchen Tätigkeiten 0,6 Mio. Euro (Vorjahr: 0,5 Mio. Euro).

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgenden vergleichenden Darstellungen stellen die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder und amtierenden bzw. im Berichtsjahr ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern der BayWa AG auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG für die Geschäftsjahre 2017 bis 2021 werden in der Folge vergleichend dargestellt. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus dem jeweiligen Jahresgrundgehalt, den Nebenleistungen, den Konzernmandaten, der kurzfristigen variablen Vergütung (Auszahlung im April des jeweiligen Geschäftsjahres für das vorherige Geschäftsjahr) sowie den jeweiligen Anteilen der langfristigen variablen Vergütung (anteilige Auszahlung im April des jeweiligen Geschäftsjahres für die drei vorherigen Geschäftsjahre) und der Altersversorgung zusammen:

In Tsd. Euro	2017	2018	Verände- rung in %	2019	Verände- rung in %	2020	Verände- rung in %	2021	Verände- rung in %
<b>Prof. Klaus Josef Lutz</b>	2.672,4	3.015,0	12,8	3.352,0	11,2	4.085,1	17,9	4.168,6	2,0
<b>Andreas Helber</b>	1.165,2	1.398,0	20,0	1.525,2	9,0	1.619,2	6,2	1.836,3	13,4
<b>Marcus Pöllinger</b>	0,0	80,0	-	528,9	661,1	787,5	48,9	1.192,2	51,4
<b>Matthias Taft</b> (bis 31.03.2021)	989,1	1.232,1	24,6	1.427,0	15,8	1.610,3	12,8	1.294,6	-24,4
<b>Reinhard Wolf</b>	757,3	982,8	29,8	1.167,1	18,8	1.205,2	3,3	1.214,0	0,7
<b>Roland Schuler</b> (bis 31.12.2018)	1.123,0	1.237,9	10,2	1.036,2	-19,5	317,2	-326,9	68,7	-461,7

Die geschuldete und gewährte Vergütung der amtierenden bzw. im Berichtsjahr ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG für die Geschäftsjahre 2017 bis 2021 werden in der Folge vergleichend dargestellt. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich aus der jeweiligen Grundvergütung, den Ausschusstätigkeiten, dem genossenschaftlichen Beirat, den Aufsichtsrats-tätigkeiten für die RWA AG, Korneuburg, Österreich, den Nebenleistungen und den variablen Vergütungsbestandteilen zusammen:

In Euro	2017	2018	Verände- rung in %	2019 <sup>1</sup>	Verände- rung in %	2020	Verände- rung in %	2021	Verände- rung in %
<b>Manfred Nüssel</b> Vorsitzender	141.224	204.574	44,9	230.324	12,6	195.824	- 15,0	200.324	2,3
<b>Klaus Buchleitner</b> Stellvertretender Vorsitzender	60.152	97.902	62,8	113.152	15,6	93.152	- 17,7	93.152	0,0
<b>Werner Waschbichler</b> Stellvertretender Vorsitzender	33.902	77.152	127,6	109.152	41,5	99.152	- 9,2	99.152	0,0
<b>Wolfgang Altmüller</b>	38.902	58.652	50,8	67.152	14,4	57.152	- 14,9	57.152	0,0
<b>Theo Bergmann</b>	31.402	50.402	60,5	58.152	15,4	48.152	- 17,2	48.152	0,0
<b>Andrea Busch</b> (seit 05.06.2018)	-	23.485	-	45.152	92,3	45.152	0,0	45.152	0,0
<b>Renate Glashauser</b> (bis 30.06.2021)	31.402	50.402	60,5	58.152	15,4	48.152	- 17,2	24.076	- 50,0
<b>Thomas Gürlebeck</b> (seit 07.01.2021)	-	-	-	-	-	-	-	45.152	0,0
<b>Jürgen Hahnemann</b>	-	24.985	-	48.152	92,7	48.152	0,0	48.152	0,0
<b>Ingrid Halbritter</b> (seit 01.07.2021)	-	-	-	-	-	-	-	24.076	-
<b>Monika Hohlmeier</b>	31.402	50.402	60,5	58.152	15,4	48.152	- 17,2	48.152	0,0
<b>Michael Kuffner</b>	31.402	51.902	65,3	61.152	17,8	51.152	- 16,4	51.152	0,0
<b>Dr. Johann Lang</b>	69.324	89.424	29,0	97.674	9,2	84.674	- 13,3	87.674	3,5
<b>Bernhard Loy</b> (seit 05.06.2018)	-	23.485	-	48.152	105,0	48.152	0,0	48.152	0,0
<b>Wilhelm Oberhofer</b>	22.964	54.652	138,0	64.152	17,4	54.152	- 15,6	54.152	0,0
<b>Joachim Rukwied</b>	31.402	50.402	60,5	58.152	15,4	48.152	- 17,2	48.152	0,0
<b>Monique Surges</b>	20.464	50.402	146	58.152	15,4	48.152	- 17,2	48.152	0,0

1 Die Aufsichtsratsvergütung wurde im Jahr 2018 von variabler Vergütung auf Festvergütung umgestellt. Daher erfolgte 2019 letztmals die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für 2018 neben der neuen, dann geltenden und gegenüber der vor 2018 höheren Festvergütung.

In der folgenden Tabelle wird die jährliche Veränderung der Erträge der BayWa AG für die letzten fünf Geschäftsjahre im bilanzrechtlichen Sinne (§ 264 Abs. 2 Satz 1 HGB) vergleichend dargestellt.

In Mio. Euro	2017	2018	Verände- rung in %	2019	Verände- rung in %	2020	Verände- rung in %	2021	Verände- rung in %
<b>EBIT<sup>1</sup></b>	171,3	172,4	0,6	188,4	9,3	211,6	12,3	266,6	26,0
<b>Operatives EGT</b>	141,7	160,1	13,0	162,9	1,7	211,0	29,5	271,4	28,6
<b>Jahresüberschuss</b>	12,9	17,7	37,2	20,8	17,5	9,8	- 52,9	156,2	1.593,9
<b>EGT</b>	102,4	92,6	- 9,6	79,2	- 14,5	107,6	35,8	160,6	49,3

1 Das EBIT des Geschäftsjahres 2020 wurde gemäß IAS 8.42 angepasst. Für weitere Details wird auf Abschnitt A.7 des Konzernanhangs als Bestandteil des Konzernfinanzberichts verwiesen.

Das durchschnittliche Jahresentgelt aller Vollzeitmitarbeiter der BayWa AG einschließlich der leitenden Angestellten entwickelte sich in den Geschäftsjahren 2017 bis 2021 wie folgt:

In Euro	2017	2018	Verände- rung in %	2019	Verände- rung in %	2020	Verände- rung in %	2021	Verände- rung in %
<b>Durchschnittliches Jahresentgelt der Vollzeitmitarbeiter der BayWa AG</b>	<b>41.330</b>	<b>44.286</b>	<b>7,1</b>	<b>46.831</b>	<b>5,7</b>	<b>50.267</b>	<b>7,3</b>	<b>51.955</b>	<b>3,4</b>


Der Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft und ist auf der nächsten Hauptversammlung am 24. Mai 2022 von den Aktionären zu billigen.

Der Vergütungsbericht wird für zehn Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. In dem Bericht enthaltene personenbezogene Daten werden spätestens nach zehn Jahren gelöscht.

München, 21. März 2022

**BayWa Aktiengesellschaft**

Der Vorstand



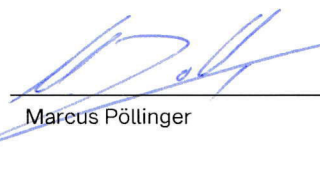
---

Prof. Klaus Josef Lutz



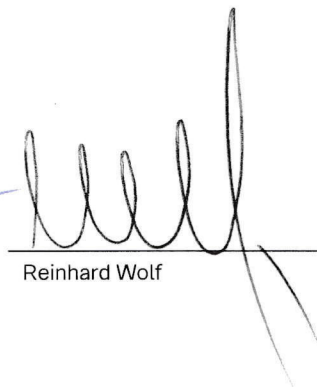
---

Andreas Helber



---

Marcus Pöllinger



---

Reinhard Wolf

München, 23. März 2022

Für den Aufsichtsrat



---

Manfred Nüssel  
Aufsichtsratsvorsitzender

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die BayWa Aktiengesellschaft, München

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der BayWa Aktiengesellschaft, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 22. März 2022

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Justenhoven  
Wirtschaftsprüferin

Dietmar Eglauer  
Wirtschaftsprüfer

**BayWa AG**  
Arabellastraße 4  
81925 München

The logo consists of a solid green square with the text "BayWa" written in white, bold, sans-serif font inside it.

**BayWa**