

# PROACTIVE

# FROM WITHIN

## Vergütungsbericht

Geschäftsjahr 2025

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

## VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der PWO AG haben gemäß § 162 des Aktiengesetzes (AktG) einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Im nachfolgenden Vergütungsbericht wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der PWO AG im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde auf der Hauptversammlung am 3. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 98,65 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Bereits zu Beginn des Jahres 2025 hatte die PWO-Gruppe („PWO“) signalisiert, dass sie die Weichen für ein weiteres erfolgreiches Geschäftsjahr gestellt hat. Trotz eines weiterhin herausfordernden Marktumfelds konnte die Gruppe ihre Wettbewerbsfähigkeit erneut unter Beweis stellen und ihre Marktposition weiter festigen. Dies spiegelt sich insbesondere in der Bewertung der individuellen Zielerreichung der Vorstandsmitglieder wider. Der Vorstand leistete aus Sicht des Aufsichtsrats eine insgesamt sehr gute Arbeit – insbesondere vor dem Hintergrund geopolitischer Unsicherheiten und einer angespannten Automobilkonjunktur.

Im Geschäftsjahr 2025 konzentrierte sich der Vorstand auf die strukturelle und strategische Weiterentwicklung der Gruppe. Die konsequente Umsetzung der „local-for-local“-Strategie sowie die Diversifizierung des Kundenportfolios zahlten sich aus. Trotz einer leichten Umsatzrücknahme gegenüber dem Vorjahr (Prognose: 500 – 510 Mio. EUR, Vorjahr: 555 Mio. EUR) konnte ein hohes Neugeschäft generiert werden. Das Lifetime-Volumen des Neugeschäfts lag Mitte des Jahres bereits bei rund 445 Mio. EUR und unterstreicht die solide Basis für zukünftiges Wachstum.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland blieben anspruchsvoll, insbesondere am Standort Oberkirch. Trotz dieser Herausforderungen gelang es dem Vorstand, die internationale Entwicklung der Gruppe positiv fortzuführen und wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des deutschen Standorts einzuleiten.

Nachhaltigkeit und Klimastrategie:

Die PWO-Gruppe hat ihre ambitionierte Klimaschutzstrategie weiter vorangetrieben. Bereits 2023 wurden die SBTi-validierten 2030-Ziele übertroffen. Für 2025 wurde die Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Dekarbonisierung fortgesetzt:

✓ Vollständige Umstellung auf Grünstrom bis 2028.

✓ Verfügbarkeit CO<sub>2</sub>-freier Lösungen ab 2039.

✓ Netto-Null-Emissionen bis 2045 als strategisches Ziel.

Im Berichtszeitraum blieb die Zusammensetzung des Vorstands unverändert. Dieser besteht derzeit aus 2 Personen. Carlo Lazzarini hat weiterhin die Position des Vorstandsvorsitzenden (CEO) und Jochen Lischer die Position des Finanzvorstands (CFO) inne.

Im Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 24. September 2025 einstimmig beschlossen, Dipl.-Kfm. Jochen Lischer mit Wirkung zum 1. Juli 2026 für weitere 5 Jahre bis zum 30. Juni 2031 zum Mitglied des Vorstands und CFO der PWO AG zu bestellen. Die Verlängerung seines Vorstandsmandats dient der Kontinuität in der Unternehmensführung und spiegelt das Vertrauen des Aufsichtsrats in seine Fachkompetenz und Führungskraft wider.

### — Vergütung der Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 wurde für die Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der PWO AG das vom

Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene sowie jeweils durch Beschlüsse vom 15. März 2022 („Vergütungssystem 2022“) und vom 13. März 2024 in einzelnen Punkten angepasste und geänderte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2024“), das die ordentliche Hauptversammlung am 6. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 99,08 % der abgegebenen Stimmen gebilligt hat, auf die Dienstverträge von CEO Carlo Lazzarini und CFO Jochen Lischer angewendet.

### BESCHREIBUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024

Das Vergütungssystem 2024 fand in 2025 für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) Carlo Lazzarini sowie für das Vorstandsmitglied (CFO) Jochen Lischer Anwendung. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2024 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter → [www.pwo-group.com/de/pwo-gruppe/](http://www.pwo-group.com/de/pwo-gruppe/) zugänglich.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie. Dabei orientiert es sich sowohl an der langfristigen, nachhaltigen und wertschaffenden Entwicklung der PWO AG und ihres Konzerns als auch an den Aufgaben und persönlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds. Auch orientiert es sich an der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur innerhalb der Gesellschaft. Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung. Der obere Führungskreis setzt sich zusammen aus den Mitarbeitenden der ersten Führungsebene in der PWO-Gruppe unterhalb des Vorstands; die Belegschaft insgesamt setzt sich zusammen aus den tariflichen und außertariflichen Mitarbeitenden der PWO in Deutschland. Die Vergütungsstruktur ist insgesamt auf eine nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichtet.

Durch die Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile wird die Höhe der Vergütung an die Erreichung wesentlicher

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

Konzernziele – insbesondere die Steigerung der Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit – gekoppelt. Zusätzlich zu den Kennzahlen der finanziellen Entwicklung misst sich die PWO an der Entwicklung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren, die ebenfalls für den langfristigen Unternehmenserfolg wesentlich sind. Durch die damit verbundenen Anreize werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und der weiteren Stakeholder im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung verknüpft.

Das Vergütungssystem 2024 besteht grundsätzlich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Basisvergütung, den Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, sowie einem Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung (sogenanntes Versorgungsentgelt) zusammen.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst einen kurzfristigen Bestandteil (Short-Term Incentive = STI) sowie einen langfristigen Bestandteil (Long-Term Incentive = LTI), der sich in LTI 1 und LTI 2 gliedert. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für die variable Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf die kurzfristige als auch auf die langfristige Entwicklung der PWO ausgerichtet und sollen die richtigen Anreize für

den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionäre, Kunden und Mitarbeiter sowie weiteren Stakeholder zu handeln. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten Pay-for-Performance-Ansatz. Der kurzfristig variable Vergütungsbestandteil – das STI – und der langfristig variable Vergütungsbestandteil – das LTI 1 und das LTI 2 – unterscheiden sich in ihrem Leistungszeitraum (Performanceperiode) und in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien. Die Auswahl der Leistungskriterien ist dabei jeweils an der Unternehmensstrategie der PWO ausgerichtet, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Auf Nachhaltigkeit ausgerichtete nichtfinanzielle Leistungsanreize in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („Environmental, Social & Governance“) – sogenannte ESG-Ziele – werden ebenfalls berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung mehrerer, unterschiedlicher Leistungskriterien ist zudem die Möglichkeit gegeben, den Unternehmenserfolg ganzheitlich abzubilden. Bei der Auswahl der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese klar messbar und transparent sind.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile bei Zugrundelegung einer hundertprozentigen Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile zusammen. Das LTI 2, das wie nachstehend beschrieben an das STI und LTI 1 anknüpft, wird nicht von der Ziel-Gesamtvergütung umfasst.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

#### VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Zweck / Strategiebezug
<b>Feste Bestandteile</b>		
Basisvergütung	12 monatliche Raten.	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes.
Nebenleistungen	Leistungen wie etwa privat nutzbarer Dienstwagen, Versicherungen einschließlich Übernahme der gegebenenfalls hierauf anfallenden Steuern.	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen.
Versorgungsentgelt	Versorgungsentgelt in bar zur freien Verfügung oder Einzahlung direkt in eine Unterstützungskasse.	Möglichkeit zum privaten Aufbau eines angemessenen Alterskapitals bei Minimierung von unternehmensseitigen Risiken.
<b>Erfolgsabhängige, variable Bestandteile</b>		
<b>Carlo Lazzarini (5-Jahres-Vertrag ab 01.01.2022):</b>		
STI	Die Bemessungsgrundlage besteht aus 5 individuellen Zielen für das jeweils bevorstehende neue Geschäftsjahr.	Möglichkeit zur Berücksichtigung von außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen bei der Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile in angemessenem Rahmen über die Ermessenstantieme.
LTI 1	Die Zuteilung erfolgt in jährlichen Tranchen (rollierend) jeweils zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres. Bemessungsgrundlage ist der kumulierte Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H. v. 3,0 %) des Geschäftsjahres der Zuteilung (dreijährige Performanceperiode). Die Performanceperiode verschiebt sich dabei rollierend: Für die erste, bereits erdiente Tranche des LTI 1 umfasst sie die Geschäftsjahre 2022 bis 2024. Für die zweite, laufende Tranche die Geschäftsjahre 2023 bis 2025 und für die nächste Tranche entsprechend 2024 bis 2026.	
LTI 2	In virtuelle Aktien aus STI und LTI 1 umgewandelte (aktienbasierte) Vergütung basiert auf der künftigen Entwicklung des Aktienkurses über eine Periode von 3 Geschäftsjahren.	
<b>Jochen Lischer (3-Jahres-Vertrag ab 01.07.2023; 5-Jahres-Vertrag ab 01.07.2026):</b>		
STI	Die Bemessungsgrundlage besteht aus 5 individuellen Zielen für das jeweils bevorstehende neue Geschäftsjahr.	Möglichkeit zur Berücksichtigung von außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen bei der Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile in angemessenem Rahmen über die Ermessenstantieme.
LTI 1	Die Zuteilung erfolgt in jährlichen Tranchen (rollierend) jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres. Bemessungsgrundlage ist der Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H. v. 2,0 %) des Geschäftsjahres der Zuteilung (dreijährige Performanceperiode). Die Performanceperiode verschiebt sich dabei rollierend: Für die erste, laufende Tranche des LTI 1 umfasst sie die Geschäftsjahre 2024 bis 2026 und für die nächste Tranche entsprechend 2025 bis 2027.	
LTI 2	In virtuelle Aktien aus STI und LTI 1 umgewandelte (aktienbasierte) Vergütung basiert auf der künftigen Entwicklung des Aktienkurses über eine Periode von 3 Geschäftsjahren.	
<b>Ermessenstantieme</b>		
Ermessenstantieme	Außergewöhnliche Entwicklungen können durch den Aufsichtsrat im Rahmen eines Höchstbetrags ermessensabhängig vergütungswirksam positiv wie negativ (Bonus / Malus) berücksichtigt werden.	

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

#### Beschreibung der jeweiligen Vergütungsbestandteile

##### FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Erfolgsunabhängige Bestandteile des Vergütungssystems 2024 sind die Basisvergütung, Nebenleistungen und ein Versorgungsentgelt.

##### / Basisvergütung

Die Basisvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird.

##### / Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem vertraglich festgelegte Nebenleistungen. Hierzu gehören im Wesentlichen die private Nutzungsmöglichkeit eines Dienstwagens und dienstlicher Kommunikationsmittel sowie die Zahlung von Zuschüssen zu Versicherungen bzw. die Übernahme von Versicherungsprämien (z. B. Einbeziehung in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung [D&O-Versicherung] der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung) einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z. B. bei Neueintritten die Übernahme von Umzugskosten, gewähren. Die Art, Höhe und Dauer der Nebenleistungen können nach der persönlichen Situation der Vorstandsmitglieder variieren. Aufgrund der Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.

##### / Versorgungsentgelt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein sogenanntes jährliches Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt oder auf Wunsch bei einer Unterstützungskasse eingezahlt wird und mit dem die Altersversorgung selbst gestaltet werden kann.

Das Versorgungsentgelt beträgt zwischen rund 18% und 20% der jeweiligen Basisvergütung. Es werden daneben keine Pensionszusagen gewährt.

##### ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

##### / STI und LTI 1 als kurzfristig und langfristig variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus dem sogenannten STI (Short-Term Incentive) und dem LTI 1 (Long-Term Incentive 1) zusammen. Die Bemessungsgrundlage des STI ist einjährig und umfasst 5 individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr, wohingegen die Bemessungsgrundlage des LTI 1 auf dem Konzern-Jahresüberschuss der auf das aktuelle Geschäftsjahr folgenden nächsten 3 Geschäftsjahre basiert.

STI und LTI 1 honorieren den Beitrag der Vorstandsmitglieder während eines Geschäftsjahres zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Konzern-Jahresüberschuss ist nach Meinung des Aufsichtsrats ausschlaggebend für die notwendige Innovations- und Investitionsfähigkeit, die Begrenzung der Verschuldung, die Sicherung der Arbeitsplätze und nicht zuletzt für die Fähigkeit der Gesellschaft, ihren Anteilseignern für das eingesetzte Kapital eine angemessene Verzinsung bieten zu können, und damit mittel- wie langfristig der entscheidende Faktor für eine nachhaltig erfolgreiche Entwicklung der PWO-Gruppe.

Für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat, auf Empfehlung des Personalausschusses, in Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem 2024 eine Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Er definiert dabei insgesamt 5 individuelle Ziele zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit – einschließlich der zugehörigen Zielwerte

und der Methode zur Ermittlung des Zielerreichungsgrads – für den STI und stellt nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Basis eines Ziel-Ist-Vergleichs den Zielerreichungsgrad und die entsprechende Vergütung fest. Dabei werden die Ziele klar definiert, und auch bei qualitativen Kriterien ist eine transparente und nachvollziehbare Messbarkeit der Zielerreichung gewährleistet. Das STI wird nach Billigung des Konzernabschlusses für das bonusrelevante Geschäftsjahr zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Der LTI 1 wird in jährlichen Tranchen jeweils zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres (rollierend) mit dreijähriger Laufzeit zugeteilt. Die Höhe des LTI 1 bemisst sich nach der Entwicklung des Konzern-Jahresüberschusses innerhalb des Bemessungszeitraums von 3 Geschäftsjahren. Der prozentuale Anteil am Konzern-Jahresüberschuss sowie der maximal erreichbare Betrag können bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern variieren. Der sich jeweils für die ersten beiden Geschäftsjahre ergebende anteilige LTI 1 wird nach Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig. Nach Ablauf der Bemessungsperiode wird dann der LTI 1 für den Dreijahreszeitraum auf Basis der Konzern-Jahresüberschüsse der 3 Geschäftsjahre ermittelt. Negative Jahresüberschüsse eines Geschäftsjahres werden dabei mit null bewertet. Nach Billigung des Konzernabschlusses des jeweils dritten Geschäftsjahres einer Periode wird der LTI 1 für die Periode, abzüglich der bereits ausbezahlten Anteile der ersten beiden Geschäftsjahre, zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Der jährliche Maximalbetrag (Cap) aus STI plus LTI 1 ist für den CEO auf 750 TEUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 600 TEUR begrenzt. Der jährliche maximale Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI plus LTI 1 beträgt für den CEO 400 TEUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 320 TEUR.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

#### Katalog individueller Ziele für die kurzfristig variable Vergütung (STI)

Finanzielle Kriterien	Nachhaltigkeit (ESG-Kriterien)
Umsatz	Innovationsleistung
EBITDA, EBIT, Jahresüberschuss	Nachfolgeplanung
Auftragslage, Neugeschäft	Kundenzufriedenheit
Strategische Ziele	Mitarbeiterzufriedenheit
Wachstum	Compliance
Finanzierung	Frauenanteil Führungskräfte
Effizienzsteigerung	Fort- und Weiterbildung
Liquidität	Krankenstand
Free Cashflow	CO <sub>2</sub> -Emissionen direkt / indirekt
Nettoverschuldungsgrad in Jahren	Wasserverbrauch
Netto-Finanzschulden	Abfälle zur Verwertung
Eigenkapitalquote	Abfälle zur Beseitigung
Standortspezifische Ziele	CO <sub>2</sub> -Neutralität
Ausschüttungsfähigkeit	u. a.
Aktienkurs	
Ergebnis je Aktie	
Dividende je Aktie	
u. a.	

#### LTI 2 als weiterer langfristig variabler Vergütungsbestandteil

Neben STI und LTI 1 beinhaltet das Vergütungssystem 2024 noch das LTI 2 als weitere variable Komponente. Da der maximale jährliche Auszahlungsbetrag aus STI plus LTI 1 begrenzt ist (Cap), kann sich ein weitergehender Anspruch bis zur Höhe des jährlich maximal erzielbaren Betrags (Cap) aus STI plus LTI 1 ergeben (nachfolgend „Differenzbetrag“ genannt). Dieser Differenzbetrag ist jeweils Grundlage des LTI 2. Das Vorstandsmitglied erhält dafür virtuelle Aktien, deren Anzahl vom Aktienkurs bestimmt wird. Die virtuellen Aktien werden nach Ablauf von jeweils 3 Jahren wieder in einen Geldbetrag, dessen Höhe vom Aktienkurs bestimmt wird, zurückgewandelt und an

das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Das LTI 2 ist damit auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet und bringt aufgrund seines Aktienkursbezugs die Zielsetzung des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang.

Die Umwandlung von Ansprüchen aus STI plus LTI 1 in virtuelle Aktien im Rahmen des LTI 2 erfolgt dadurch, dass der Differenzbetrag durch den arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) des letzten Quartals im Geschäftsjahr vor der Umwandlung (Ausgangsgeschäftsjahr) dividiert wird. Nach Ablauf von jeweils 3 Jahren wird die so ermittelte Anzahl an virtuellen Aktien in einen Geldbetrag zurückgewandelt. Hierfür wird die Anzahl an virtuellen Anteilen mit dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) im letzten Quartal des auf das Ausgangsgeschäftsjahr folgenden dritten Geschäftsjahres multipliziert. Der sich hieraus ergebende Betrag wird nach Billigung des Konzernabschlusses des dritten Geschäftsjahres der jeweiligen Periode zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Der jährlich maximal erzielbare Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2 ist für den CEO auf 350 TEUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 280 TEUR begrenzt. Der maximale Auszahlungsbetrag (Cap) nach Ablauf des dreijährigen Zeitraums (Haltefrist für die virtuellen Aktien) aus dem LTI 2 beträgt für den CEO 400 TEUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 330 TEUR.

Für den Fall, dass die Gesellschaft im Verlauf des Zeitraums der Haltedauer der gemäß LTI 2 gewährten virtuellen Aktien nicht mehr börsennotiert sein sollte, wird die Rückwandlung aller verbliebenen virtuellen Aktien zum Zeitpunkt des Verlustes der Börsennotierung fällig. Nach einem Verlust der Börsennotierung der PWO-Aktie entfallen der LTI 2 sowie der jährliche maximale Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI plus LTI 1 als Vergütungsbestandteile. Auch bei einem Ausscheiden eines Mitglieds aus dem Vorstand erfolgt die Rückwandlung aller verbliebenen virtuellen Aktien zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

Die Rückwandlung erfolgt in beiden Fällen jeweils durch Multiplikation der Anzahl der verbliebenen virtuellen Aktien pro Paket, unabhängig von ihrer Haltedauer, mit dem bei ihrer ursprünglichen Umwandlung des jeweiligen Differenzbetrages in virtuelle Aktien verwendeten Kurses der PWO-Aktie. Die Auszahlung erfolgt zum Ende des auf die Fälligkeit zur Rückwandlung folgenden Kalendermonats. Der festgelegte maximale Auszahlungsbetrag (Cap) beim LTI 2 gilt hierfür, falls erforderlich, jeweils als ausgesetzt.

Bei Kapital- bzw. Strukturmaßnahmen der PWO AG während des Gewährungs geschäftsjahres und / oder der Haltedauer der gemäß LTI 2 gewährten virtuellen Aktien richtet sich die Anpassung der Zahl der gewährten virtuellen Aktien nach folgenden Regeln:

- a) Im Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln erhöht sich die Zahl der gewährten virtuellen Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals.
- b) Im Fall einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen verringert sich die Zahl der gewährten virtuellen Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals.
- c) Führt die Gesellschaft eine Kapitalerhöhung gegen Einlagen oder eine Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung von Einlagen durch, erhöht bzw. verringert sich die Zahl der gewährten virtuellen Aktien entsprechend lit. a) bzw. b). Im Fall einer Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung von Einlagen erfolgt auf den Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kapitalherabsetzung die Rückwandlung und Auszahlung der virtuellen Aktien, um die sich die Gesamtzahl der virtuellen Aktien verringert, wie bei einem Verlust der Börsennotierung der Gesellschaft.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

d) Bei einer sonstigen Kapital- oder Strukturmaßnahme, die sich auf das Grundkapital auswirkt und im Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens eine wesentliche Änderung des Aktienkurses der PWO-Aktie verursacht, beschließt der Aufsichtsrat binnen 3 Monaten nach deren Wirksamwerden, wie positive oder negative Auswirkungen der Kapital- bzw. Strukturmaßnahme auf den Geldwert der gewährten virtuellen Aktien kompensiert werden. Diese Regelung gilt entsprechend bei Änderungen des Aktienkurses infolge der Zahlung einer Superdividende. Eine wesentliche Änderung des Aktienkurses im Sinne des Satzes 1 liegt vor, wenn sich der arithmetische Mittelwert der XETRA-Schlusskurse der PWO-Aktie des Zeitraums ab Beschlussfassung des Vorstandes über die Vornahme der Kapital- bzw. Strukturmaßnahme bis zu ihrem Wirksamwerden gegenüber dem arithmetischen Mittelwert der XETRA-Schlusskurse der PWO-Aktie der letzten 3 Monate vor Beschlussfassung des Vorstands um mehr als 5% erhöht oder verringert hat.

e) Erhöht sich nach vorstehenden Regeln die Zahl der gewährten virtuellen Aktien und unterliegen die bislang gewährten virtuellen Aktien unterschiedlichen Haltedauern, werden die neuen virtuellen Aktien auf die bestehenden virtuellen Aktien verhältnismäßig aufgeteilt. Entsprechendes gilt im Falle der Verringerung der Zahl der gewährten virtuellen Aktien.

#### ANPASSUNGSMÖGLICHKEIT BEI AUSSERGEWÖHNLICHEN ENTWICKLUNGEN (ERMESSENSTANTIEME)

Der Aufsichtsrat kann außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen (sog. Ermessensstantieme). Der Aufsichtsrat hat damit entsprechend der Empfehlung G.11 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022 die Möglichkeit, bei der Festsetzung der Höhe des STI und des LTI 1 außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen

und die Höhe dieser Vergütungsbestandteile in Anbetracht der außergewöhnlichen Entwicklungen positiv wie negativ (plus/minus) zu adjustieren.

Der jährliche Höchstbetrag der Ermessenstantieme (Cap) ist für den Vorsitzenden/CEO auf maximal plus/minus 100 TEUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder auf maximal plus/minus 80 TEUR begrenzt.

#### CLAWBACK-REGELUNGEN

Von einer Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, hätte der Aufsichtsrat betreffend das Geschäftsjahr 2025 über den Weg einer negativen Ermessenstantieme Gebrauch machen können. Dies ist nicht erfolgt.

#### Maximalvergütung variable Vergütungsbestandteile

Für die variablen Vergütungsbestandteile 2025 gelten folgende Maximalwerte:

TEUR	Carlo Lazzarini	Jochen Lischer
Jährlicher Maximalbetrag variable Vergütung (Vergütungssystem 2024) STI und LTI 1	750	600
Ermessenstantieme	100	80
<b>Maximalvergütung 2025</b>	<b>850</b>	<b>680</b>

Die im Kapitel „Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025“ dargestellte Übersicht zeigt, dass der maximal mögliche Wert der variablen Vergütungsbestandteile für jedes amtierende Vorstandsmitglied unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Damit ist die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 sichergestellt.

#### Relative Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die folgende Tabelle stellt die nach dem Vergütungssystem 2024 festgelegten relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung dar. Das LTI 2, das wie oben beschrieben an das STI und LTI 1 anknüpft, wird nicht von der Ziel-Gesamtvergütung umfasst.

	CEO	Sonstige Vorstandsmitglieder
Fest	38 bis 46 %	34 bis 43 %
Variabel (ohne LTI 2)	62 bis 54 %	66 bis 57 %
Basisvergütung	30 bis 36 %	26 bis 33 %
Nebenleistungen	2 bis 3 %	3 bis 4 %
Versorgungsentgelt	6 bis 7 %	5 bis 6 %
STI 1	8 bis 11 %	11 bis 15 %
LTI 1	43 bis 54 %	42 bis 55 %

Die vorstehenden Prozentangaben sind gerundet.

Die jeweiligen Anteile der einzelnen festen und variablen Vergütungsbestandteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Konzern-Jahresüberschusses als Bezugsgröße für den LTI 1, der Kostenentwicklung bei vertraglich zugesagten Nebenleistungen oder eventueller Garantietantiemen in den ersten Dienstjahren bei Neubestellungen sowie möglicher Anpassungen aufgrund der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Vergütung abweichen.

Bei der Ausgestaltung der Ziel-Gesamtvergütung wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. So wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der PWO gelegt, wobei zugleich auch die operativen jährlichen Ziele verfolgt werden.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

Die mögliche Gesamtvergütung ist für die jeweilige Vorstandsposition auf einen maximalen Betrag begrenzt (sogenannte Maximalvergütung).

#### Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung)

Der Aufsichtsrat hat nach §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Bestandteile des Vergütungssystems (Basisvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt, STI und LTI) für die Vorstandsmitglieder einschließt. Diese beträgt für den Vorsitzenden / CEO 1.400 TEUR und für die sonstigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1.040 TEUR. Diese Höchstgrenze (Gesamt-Cap) bezieht sich auf die Summe der Vergütungsansprüche, die aus den Vergütungsregelungen bei maximaler Ausschöpfung aller Bestandteile in einem Geschäftsjahr resultieren kann. Diese Maximalvergütung wird hauptsächlich von der Höhe des LTI 1, dessen Bezugsgröße der Konzern-Jahresüberschuss ist, geprägt.

#### Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet das Amt als Vorstandsmitglied durch Widerruf der Bestellung seitens der Gesellschaft ohne einen zur Kündigung des Anstellungsvertrages berechtigenden wichtigen Grund sowie bei einvernehmlicher, vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, sehen die Vorstandsstellungsverträge eine Abfindungszahlung vor, deren Höhe auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages, maximal jedoch 2 Jahresvergütungen, begrenzt ist (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps

ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. Wird der Vorstandsstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grunde im Sinne des §626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Im Falle einer dauernden Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt worden ist. Dauernde Dienstunfähigkeit liegt im Sinne des Anstellungsvertrages vor, wenn ein Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen. Sie gilt als festgestellt, wenn die Dienstunfähigkeit ununterbrochen länger als 6 Monate dauert und nicht mit einer Wiederherstellung der uneingeschränkten Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten 6 Monate zu rechnen ist.

Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds während der Dauer des Dienstverhältnisses werden die Basisvergütung und die zeitanteilige variable Vergütung im Sterbemonat und den darauffolgenden 3 Monaten, jedoch längstens bis zum (ohne den Tod des Vorstandsmitglieds eingetretenen) Ende der Laufzeit des Anstellungsvertrages, an die vertraglich definierten Hinterbliebenen (weiter-)gezahlt.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

### STI: Zieldefinitionen und Zielerreichungen

#### / CARLO LAZZARINI, betreffend das Geschäftsjahr 2025

Beim STI für das Geschäftsjahr 2025 von Carlo Lazzarini hat der Aufsichtsrat, auf Empfehlung seines Personalausschusses, folgende Leistungskriterien, Zielsetzungen und Zielerreichungen beschlossen, wobei die Ziele in ihrer Gewichtung gleich sind und ihr Erfüllungsgrad – je nach Ziel – jeweils linear zwischen 100 und 0% und zwischen 100 und 150% sowie für das Investitionsziel Serbien zusätzlich als möglicher Malus zwischen -150 und -100% und zwischen -100 und 0% ermittelt wird.

#### / JOCHEN LISCHER, betreffend das Geschäftsjahr 2025

Beim STI für das Geschäftsjahr 2025 von Jochen Lischer hat der Aufsichtsrat, auf Empfehlung seines Personalausschusses, folgende Leistungskriterien, Zielsetzungen und Zielerreichungen beschlossen, wobei die Ziele in ihrer Gewichtung gleich sind und ihr Erfüllungsgrad – je nach Ziel – jeweils linear zwischen 100 und 0% und zwischen 100 und 150% sowie für das Investitionsziel Serbien zusätzlich als möglicher Malus zwischen -150 und -100% und zwischen -100 und 0% ermittelt wird.

### STI für das Geschäftsjahr 2025

#### Leistungskriterien – Carlo Lazzarini

	Leistungskorridor					Leistungsfeststellung	
	-150%-Ziel	-100%-Ziel	0%-Ziel	100%-Ziel	150%-Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung
1. Dynamischer Verschuldungsgrad Konzern <sup>1</sup> (in Jahren)			> 2,40	2,20	< 2,00	< 2,00	150%
2. Lifetimevolumen Neugeschäft PWO-Gruppe			< 490 Mio. EUR	590 Mio. EUR	> 640 Mio. EUR	> 640 Mio. EUR	150%
3. CO <sub>2</sub> -Ausstoß PWO-Gruppe gemäß Scope 1+2 in 2025			> 7.600 t	7.000 t	< 6.700 t	< 6.700 t	150%
4. Investitionsziel Serbien	19,3 Mio. EUR	18,2 Mio. EUR	17,3 Mio. EUR	16,7 Mio. EUR	16,0 Mio. EUR	16,0 Mio. EUR	150%
5. Projektziele			nicht erfüllt	erfüllt	Erfüllungsgrad > 100%	Erfüllungsgrad > 100%	150%
<b>Gesamtzielerreichung</b>							<b>150%</b>
<b>Auszahlungsbetrag</b>							<b>150.000 €</b>

<sup>1</sup> Definition Verschuldungsgrad: Finanzschulden abzüglich Zahlungsmittel im Verhältnis zum EBITDA (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization)

### STI für das Geschäftsjahr 2025

#### Leistungskriterien – Jochen Lischer

	Leistungskorridor					Leistungsfeststellung	
	-150%-Ziel	-100%-Ziel	0%-Ziel	100%-Ziel	150%-Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung
1. Dynamischer Verschuldungsgrad Konzern <sup>1</sup> (in Jahren)			> 2,40	2,20	< 2,00	< 2,00	150%
2. Lifetimevolumen Neugeschäft PWO-Gruppe			< 490 Mio. EUR	590 Mio. EUR	> 640 Mio. EUR	> 640 Mio. EUR	150%
3. CO <sub>2</sub> -Ausstoß PWO-Gruppe gemäß Scope 1+2 in 2025			> 7.600 t	7.000 t	< 6.700 t	< 6.700 t	150%
4. Investitionsziel Serbien	19,3 Mio. EUR	18,2 Mio. EUR	17,3 Mio. EUR	16,7 Mio. EUR	16,0 Mio. EUR	16,0 Mio. EUR	150%
5. Projektziele			nicht erfüllt	erfüllt	Erfüllungsgrad > 100%	Erfüllungsgrad > 100%	150%
<b>Gesamtzielerreichung</b>							<b>150%</b>
<b>Auszahlungsbetrag</b>							<b>150.000 €</b>

<sup>1</sup> Definition Verschuldungsgrad: Finanzschulden abzüglich Zahlungsmittel im Verhältnis zum EBITDA (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization)

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

#### LTI 1

#### ✓ CARLO LAZZARINI, betreffend das Geschäftsjahr 2025

Die Carlo Lazzarini zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 zugeteilte und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 vollständig erdiente LTI 1-Tranche 2023 – 2025 wird auf Basis der Konzern-Jahresüberschüsse der letzten 3 Geschäftsjahre (Performanceperiode: 2023 bis 2025) ermittelt und, abzüglich der bereits ausbezahlten Anteile für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 (anteiliger LTI 1), zur Zahlung fällig.

Auf Empfehlung des Personalausschusses stellte der Aufsichtsrat den Anspruch auf einen kumulierten anteiligen Betrag von 1.169 TEUR\* (i. Vj. 1.398 TEUR) fest, der sich aus dem für Carlo Lazzarini festgelegten Anteil von 3,0% (i. Vj. 3,0%) und dem in der Periode 2023 bis 2025 erzielten kumulierten Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 38.988 TEUR (i. Vj. 46.603 TEUR) ableitet.

Die Performanceperiode verschiebt sich dabei rollierend: Für die erste, bereits erdiente Tranche des LTI 1 umfasst sie die Geschäftsjahre 2022 bis 2024. Für die zweite, laufende Tranche umfasst sie die Geschäftsjahre 2023 bis 2025 und für die nächste Tranche entsprechend 2024 bis 2026.

\* Der kumulierte anteilige Betrag ergibt sich aus der Summe der Caps der letzten 3 Geschäftsjahre (Periode); STI + LTI 1 minus STI.

LTI 1 – Carlo Lazzarini	TEUR	2023	2024	2025
<b>Bemessungsgrundlage<sup>1</sup></b>		<b>17.182</b>	<b>13.306</b>	<b>8.500</b>
	Selektiver Jahres-Cap	150	150	150
STI (Auszahlungsbetrag)	Zielerreichungsgrad	150 %	150 %	150 %
Variable Vergütung – LTI 1 (3,0 %)	Anteil	3,0 %	3,0 %	3,0 %
<b>Summe STI + LTI 1</b>		<b>665</b>	<b>549</b>	<b>405</b>
	Selektiver Jahres-Cap	650	750	750
Jährlicher Maximalbetrag aus STI + LTI 1		650	549	405
Übertrag aus der Überschreitung des Cap		15	–	–
<b>LTI 1 (Auszahlungsbetrag)</b>		<b>200</b>	<b>250</b>	<b>250</b>
STI + LTI 1 (Auszahlungsbetrag)	Selektiver Jahres-Cap	350	400	400
Davon Umwandlung LTI 2		300	149	5
Übertrag aus der Überschreitung des Cap		–	15	–
<b>Umwandlung LTI 2</b>		<b>300</b>	<b>165</b>	<b>5</b>

Erdiente LTI 1-Tranchen in TEUR (abgeschlossene Performanceperiode)	2022 bis 2024	2023 bis 2025
<b>Bemessungsgrundlage (kumuliert)<sup>2</sup></b>	<b>46.603</b>	<b>38.988</b>
Variable Vergütung – LTI 1 (3,0 %)	1.398	1.169
Gesamtbetrag der Umwandlung in LTI 2 (Dreijahreszeitraum) <sup>3</sup>	-738	-469
<b>LTI 1 (Auszahlungsbetrag „Die Periode“)</b>	<b>660</b>	<b>700</b>
Davon bereits ausbezahlt (2023 + 2024 [i. Vj. 2022 – 2023])	-410	-450
<b>LTI 1 (Die Periode)</b>	<b>250</b>	<b>250</b>

<sup>1</sup> Bei der Bemessungsgrundlage handelt es sich um das bereinigte Ergebnis des Konzern-Jahresüberschusses. Da das STI und LTI 1 bereits als Aufwand (durch eine Rückstellung) in der Gewinnermittlung enthalten sind, würde ihre Berücksichtigung zu einem selbstreferenziellen Effekt führen. Durch das Hinzurechnen dieser variablen Vergütungen wird der Effekt neutralisiert. Da auf den Bonuszahlungen auch ein Steuervorteil entsteht, wird der damit verbundene Steueranteil abgezogen. Das führt zu einer adäquateren, „operativen“ Leistungskennzahl, die auch den Einfluss der Steuerlast berücksichtigt.

<sup>2</sup> Bei der kumulierten Bemessungsgrundlage handelt es sich um die Summe der bereinigten Ergebnisse der Konzern-Jahresüberschüsse für die jeweilige Periode.

<sup>3</sup> Der Gesamtbetrag der LTI 2-Umwandlungen über 3 Jahre ergibt sich aus den Zuteilungen der rollierenden Betrachtung.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

#### JOCHEN LISCHER, betreffend das Geschäftsjahr 2025

Für die laufende Tranche des LTI 1, die Jochen Lischer zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 zugeteilt wurde und für die die dreijährige Bemessungsperiode (Performanceperiode) noch nicht abgelaufen ist, wird für das Geschäftsjahr 2025 ein anteiliger LTI 1 ermittelt und ausgezahlt. Nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode (Performanceperiode) wird die jeweilige LTI 1-Tranche schließlich auf Basis der Konzern-Jahresüberschüsse der letzten 3 Geschäftsjahre ermittelt und, abzüglich der bereits ausbezahlten Anteile für die vorliegenden beiden Geschäftsjahre der Performanceperiode, zur Zahlung fällig.

Für den auf das Geschäftsjahr 2025 entfallenden Periodenanteil beim LTI 1 von Jochen Lischer hat der Aufsichtsrat, auf Empfehlung seines Personalausschusses, den Anspruch auf einen anteiligen Betrag von 170 TEUR (i. Vj. 266 TEUR) festgestellt, der sich aus dem für Jochen Lischer festgelegten Anteil am Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 2,0% und dem in der noch nicht abgeschlossenen Periode erzielten Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 8.500 TEUR (i. Vj. 13.306 TEUR) ableitet.

Die Performanceperiode verschiebt sich dabei rollierend: Für die laufende Tranche des LTI 1 umfasst sie die Geschäftsjahre 2024 bis 2026 und für die nächste Tranche entsprechend 2025 bis 2027.

LTI 1 – Jochen Lischer		TEUR		2024	2025
<b>Bemessungsgrundlage<sup>1</sup></b>				<b>13.306</b>	<b>8.500</b>
	Selektiver Jahres-Cap	150		150	
STI (Auszahlungsbetrag)	Zielerreichungsgrad	150 %	150	150 %	150
Variable Vergütung – LTI 1 (2,0 %)	Anteil	2,0 %	266	2,0 %	170
<b>Summe STI + LTI 1</b>			<b>416</b>		<b>320</b>
	Selektiver Jahres-Cap	600		600	
Jährlicher Maximalbetrag aus STI + LTI 1			416		320
Übertrag aus der Überschreitung des Cap			–		–
<b>LTI 1 (Auszahlungsbetrag)</b>			<b>170</b>		<b>170</b>
STI + LTI 1 (Auszahlungsbetrag)	Selektiver Jahres-Cap	320	320	320	320
Davon Umwandlung LTI 2			96		–
Übertrag aus der Überschreitung des Cap			–		–
<b>Umwandlung LTI 2</b>			<b>96</b>		<b>–</b>

<sup>1</sup> Bei der Bemessungsgrundlage handelt es sich um das bereinigte Ergebnis des Konzern-Jahresüberschusses. Da das STI und LTI 1 bereits als Aufwand (durch eine Rückstellung) in der Gewinnermittlung enthalten sind, würde ihre Berücksichtigung zu einem selbstreferenziellen Effekt führen. Durch das Hinzurechnen dieser variablen Vergütungen wird der Effekt neutralisiert. Da auf den Bonuszahlungen auch ein Steuervorteil entsteht, wird der damit verbundene Steueranteil abgezogen. Das führt zu einer adäquateren, „operativen“ Leistungskennzahl, die auch den Einfluss der Steuerlast berücksichtigt.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

## DARSTELLUNG LTI 2

### CARLO LAZZARINI, betreffend das Geschäftsjahr 2025

TEUR	2025	2024
STI	150	150
Ausgangswert LTI	255	399
Jährlicher Maximalbetrag aus STI + LTI 1 („Maximal-Cap“)	750	750
Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag aus STI + LTI 1 („Auszahlungs-Cap“)	400	400
Anteiliger LTI 1 (jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag minus STI)	250	250
LTI 2: Differenzbetrag (Summe aus STI und Ausgangswert LTI minus Auszahlungs-Cap, begrenzt auf Maximal-Cap)	5	165
Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien (Differenzbetrag dividiert durch arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie [XETRA] in Q4)	171	5.744

### JOCHEN LISCHER, betreffend das Geschäftsjahr 2025

TEUR	2025	2024
STI	150	150
Ausgangswert LTI	170	266
Jährlicher Maximalbetrag aus STI + LTI 1 („Maximal-Cap“)	600	600
Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag aus STI + LTI 1 („Auszahlungs-Cap“)	320	320
Anteiliger LTI 1 (jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag minus STI)	170	170
LTI 2: Differenzbetrag (Summe aus STI und Ausgangswert LTI minus Auszahlungs-Cap, begrenzt auf Maximal-Cap)	–	96
Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien (Differenzbetrag dividiert durch arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie [XETRA] in Q4)	–	3.354

## ÜBERSICHT ÜBER DIE AUSSTEHENDEN VIRTUELLEN AKTIEN (LTI 2)

Zuteilungszeitpunkt	Aktienkurs bei Zuteilung <sup>1</sup> (EUR)	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung (TEUR)	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	Rückwandlungsstichtag	Aktienkurs bei Rückwandlung <sup>1</sup> (EUR)	Beizulegender Zeitwert bei Rückwandlung (TEUR)
<b>Carlo Lazzarini</b>						
01.01.2023	28,26	273	9.677	31.12.2025	29,14	282
01.01.2024	29,99	300	10.003	31.12.2026		
01.01.2025	28,66	165	5.744	31.12.2027		
01.01.2026	29,14	5	171	31.12.2028		
<b>Jochen Lischer</b>						
01.01.2024	29,99	93	3.095	31.12.2026		
01.01.2025	28,66	96	3.354	31.12.2027		
01.01.2026	29,14	–	–	31.12.2028		

<sup>1</sup> Die Umwandlung von Ansprüchen aus STI und LTI 1 in virtuelle Aktien im Rahmen des LTI 2 erfolgt dadurch, dass der Differenzbetrag, der sich aus dem den jährlichen Auszahlungs-Cap übersteigenden, weitergehenden Anspruch bis zur Höhe des jährlich maximal erzielbaren Betrags (Cap) aus STI und LTI 1 ergibt, durch den arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) des letzten Quartals im Geschäftsjahr vor der Umwandlung (Ausgangsgeschäftsjahr) dividiert wird. Nach Ablauf von jeweils 3 Jahren wird die so ermittelte Anzahl an virtuellen Aktien in einen Geldbetrag zurückgewandelt. Hierfür wird die Anzahl an virtuellen Anteilen mit dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) im letzten Quartal des auf das Ausgangsgeschäftsjahr folgenden dritten Geschäftsjahres multipliziert.

## ALTERSVERSORGUNG (VERSORGUNGSENTGELT)

Die Vorstandsmitglieder erhalten feste Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge, die von der Gesellschaft auf Wunsch der Vorstandsmitglieder direkt in eine Unterstützungskasse für die Altersvorsorge einbezahlt werden können. Sie betragen im Jahr 2025 für Carlo Lazzarini 70 TEUR und 41 TEUR für Jochen Lischer.

Für andere ehemalige Vorstandsmitglieder bestanden hingegen Pensionszusagen, nach denen an die betreffenden ehemaligen Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr 2025 Pensionszahlungen in Höhe von 355 TEUR (i. Vj. 339 TEUR) geleistet wurden. Die entsprechende Pensionsrückstellung nach IFRS betrug am 31. Dezember 2025 4.582 TEUR (i. Vj. 5.051 TEUR).

## GESAMTVERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Vergütungsausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird z. B. das STI für das Geschäftsjahr 2025 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl es erst im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht worden war.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie folgt vergütet:

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

Vorstandsmitglieder		Carlo Lazzarini / Vorsitzender / CEO seit 01.09.2020				Jochen Lischer / CFO seit 01.07.2023			
		2025		2024		2025		2024	
		TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %
Erfolgsunabhängige feste Vergütung	Jahresgrundgehalt bzw. Basisvergütung	353	38,3	342	32,1	222	33,7	216	29,0
	Sachbezüge bzw. Nebenleistungen	19	2,1	18	1,7	16	2,4	13	1,7
	Versorgungsentgelt	70	7,6	67	6,3	41	6,2	40	5,4
	<b>Summe erfolgsunabhängige feste Vergütung</b>	<b>442</b>	<b>47,9</b>	<b>427</b>	<b>40,0</b>	<b>279</b>	<b>42,3</b>	<b>269</b>	<b>36,1</b>
Erfolgsabhängige variable Vergütung	STI (kurzfristig)	150	16,3	150	14,1	150	22,8	150	20,1
	Anteiliger LTI 1 (langfristig)	250	27,1	250	23,4	170	25,8	170	22,8
	LTI 2 (langfristig)	5	0,5	165	15,5	–	–	96	12,9
	Ermessenstantieme	75	8,1	75	7,0	60	9,1	60	8,1
	<b>Summe erfolgsabhängige variable Vergütung</b>	<b>480</b>	<b>52,1</b>	<b>640</b>	<b>60,0</b>	<b>380</b>	<b>57,7</b>	<b>476</b>	<b>63,9</b>
	<b>Erdiente Vergütung 2025</b>	<b>922</b>	<b>100,0</b>	<b>1.067</b>	<b>100,0</b>	<b>659</b>	<b>100,0</b>	<b>745</b>	<b>100,0</b>
	LTI 2 (langfristig) – Umwandlung in virtuelle Aktien	-5		-165		–		-96	
	Rückwandlung LTI 2 zum 31.12.2025, bezogen auf Performanceperiode 2023 – 2025	282		–		–		–	
	<b>Auszahlung 2025</b>	<b>1.199</b>		<b>902</b>		<b>659</b>		<b>649</b>	
<b>Zuteilung LTI 2 zum 01.01.2026</b>									
	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung des LTI 2 (TEUR)		5		165		–		96
	<b>Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien 2025 (Differenzbetrag 2025 dividiert durch arithmetischen Mittelwert des Schlusskurses der PWO-Aktie [XETRA] in Q4 / 2025)</b>		<b>171</b>		<b>5.744</b>		<b>–</b>		<b>3.354</b>
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>		<b>Bernd Bartmann / CFO bis 31.12.2020</b>		<b>Dr. Winfried Blümel / COO bis 31.03.2017</b>		<b>Übrige ehemalige Vorstandsmitglieder<sup>1</sup></b>			
		TEUR		TEUR		TEUR			
	Pensionen	86		43		226			
	<b>Summe</b>	<b>86</b>		<b>43</b>		<b>226</b>			

<sup>1</sup> Bei den übrigen ehemaligen Vorstandsmitgliedern handelt es sich um ehemalige Mitglieder, deren Ausscheiden aus dem Vorstand mehr als 10 Jahre zurückliegt; ihre namentliche Nennung erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorschriften nicht mehr.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

### Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sind in § 11 der Satzung der PWO AG niedergelegt. Im Berichtsjahr wurde, unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 113 AktG und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner geltenden Fassung vom 28. April 2022, das vom Aufsichtsrat am 19. Mai 2021 beschlossene sowie durch den auf die Empfehlungen des Prüfungsausschusses gestützten Beschluss vom 13. März 2025 in einzelnen Punkten aktualisierte Vergütungssystem, das die ordentliche Hauptversammlung am 6. Juni 2025 mit einer satzungsändernden Stimmen- und Kapitalmehrheit von 99,88 % gebilligt hat, auf die Mitglieder des Aufsichtsrats angewendet.

Die Grundvergütung des Aufsichtsrats ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Dies stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und ermöglicht eine objektive und neutrale Wahrnehmung der Überwachungs- und Beratungsfunktion sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen. Die Vergütung trägt außerdem der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Entsprechend der Empfehlung des DCGK wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr eine feste Grundvergütung von 33 TEUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der Stellvertreter das Eineinhalbfache dieser Vergütung. Jedes Mitglied eines Ausschusses erhält einen Zuschlag von 25 % auf die feste Grundvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds, der Vorsitzende eines Ausschusses einen Zuschlag von 50 %. Die jährliche Gesamtvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds darf das Zweifache, die des Vorsitzenden das Dreifache der festen Grundvergütung nicht übersteigen.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre in Zusammenhang mit dieser Aufsichtsratsstätigkeit entstehenden Auslagen sowie die anfallende Umsatzsteuer.

Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 700 EUR. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon, Videokonferenz oder mithilfe ähnlicher gebräuchlicher

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

Die Vergütung wird mit Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

An ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gezahlt.

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt vergütet:

		Grundvergütung		Zusatzvergütung für Ausschussarbeit		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung
		EUR	Anteil in %	EUR	Anteil in %	EUR	Anteil in %	EUR
Karl M. Schmidhuber, Vorsitzender	seit 31.05.2016	66.000	65,2	24.750	24,4	10.500	10,4	101.250
Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	seit 22.05.2013	49.500	64,7	16.500	21,6	10.500	13,7	76.500
Andreas Bohnert <sup>1</sup>	seit 20.05.2021	33.000	84,0	–	–	6.300	16,0	39.300
Carsten Claus	seit 23.05.2018	33.000	55,0	16.500	27,5	10.500	17,5	60.000
Stefan Klemenz <sup>1</sup>	seit 20.05.2021	33.000	65,5	8.250	16,4	9.100	18,1	50.350
Dr. Jochen Ruetz	seit 23.05.2018	33.000	67,4	8.250	16,9	7.700	15,7	48.950
<b>Summe</b>		<b>247.500</b>	<b>65,8</b>	<b>74.250</b>	<b>19,7</b>	<b>54.600</b>	<b>14,5</b>	<b>376.350</b>

<sup>1</sup> Arbeitnehmervertretende

### Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Darstellung zeigt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nach der erdienungsorientierten Methode im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden der PWO in Deutschland (Vollzeitäquivalenz) sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Ertragsentwicklung

der Gesellschaft wird dabei nicht nur auf Grundlage des jeweiligen Jahresüberschusses bzw. -fehlbetrags (HGB) dargestellt, sondern es wird darüber hinaus zusätzlich (freiwillig) auch der Konzern-Jahresüberschuss (IFRS) herangezogen, da diese Kennzahl dem Leistungskriterium für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde liegt. In Übereinstimmung mit § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG bezieht sich die Darstellung der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung auf die Geschäftsjahre 2025, 2024, 2023, 2022 und 2021.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

Entwicklung der Vergütung	Vorstand	Gegenwärtige Mitglieder		2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung	2025	Veränderung
				TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
			Carlo Lazzarini, Vorsitzender / CEO (seit 01.09.2020) <sup>1,2,3</sup>										
			Erdiente Vergütung <sup>2</sup>	808	271	1.022	26	1.061	4	1.067	1	922	-14
			Auszahlung <sup>3</sup>	808	271	749	-7	761	2	902	19	1.199	33
			Jochen Lischer, CFO (seit 01.07.2023) <sup>1,2,3</sup>										
			Erdiente Vergütung <sup>2</sup>	-	-	-	-	367	-	745	103	659	-12
			Auszahlung <sup>3</sup>	-	-	-	-	274	-	649	137	659	2
		<b>Frühere Mitglieder</b>	Dr. Cornelia Ballwießer, CFO (seit 01.11.2020 bis 30.06.2023) <sup>1</sup>	594	787	634	7	334	-47	-	-100	-	-
			Johannes Obrecht, COO (seit 01.07.2016 bis 30.04.2023) <sup>1</sup>	552	67	553	-	828	50	-	-100	-	-
		<b>Pensionsbezüge</b>	Bernd Bartmann, CFO (bis 31.12.2020) <sup>4</sup>	76	-78	74	-3	81	9	84	4	86	2
			Dr. Winfried Blümel, COO (bis 31.03.2017) <sup>4</sup>	-	-	-	-	-	-	35	-	43	23
			Übrige ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebenen <sup>4,5</sup>	239	-	248	4	243	-2	220	-9	226	3
		<b>Aufsichtsrat</b>	<b>Gegenwärtige Mitglieder</b>										
			Karl M. Schmidhuber, Vorsitzender	85	9	85	-	86	1	85	-1	101	19
			Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	64	7	65	2	66	2	65	-2	77	18
			Andreas Bohnert (seit 20.05.2021) <sup>6</sup>	21	-	34	62	33	-3	34	3	39	16
			Carsten Claus	50	6	51	2	51	-	51	0	60	18
			Stefan Klemenz (seit 20.05.2021) <sup>6</sup>	26	-	42	62	42	-	43	2	50	17
			Dr. Jochen Ruetz	41	3	42	2	42	-	42	0	49	17
		<b>Frühere Mitglieder</b>	Herbert König (bis 19.05.2021) <sup>6</sup>	17	-55	-	-100	-	-	-	-	-	-
			Gerhard Schrempp (bis 19.05.2021) <sup>6</sup>	12	-60	-	-100	-	-	-	-	-	-
		<b>Belegschaft</b>	Durchschnittliche Vergütung oberer Führungskreis <sup>7</sup>	211	33	224	6	240	7	249	4	215	-14
			Durchschnittliche Vergütung Gesamtbelegschaft <sup>8</sup>	58	7	63	9	67	6	69	3	71	3
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>			Jahresüberschuss PWO AG (HGB)	16.854	183	8.123	-52	4.784	-41	5.951	24	6.474	9
			Jahresüberschuss PWO-Konzern (IFRS)	14.742	226	15.211	3	16.220	7	12.541	-23	8.003	-36

<sup>1</sup> Das Vergütungssystem 2024 war für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder Carlo Lazzarini und Jochen Lischer für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 relevant. Das vorherige Vergütungssystem 2022 war für Carlo Lazzarini für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 und für Jochen Lischer für das Geschäftsjahr 2023 (seit dem 01.07.2023) relevant. Das Vergütungssystem 2019 kam für Carlo Lazzarini in den Jahren 2020 und 2021 sowie für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 zur Anwendung.

<sup>2</sup> Bei der erdienten Vergütung handelt es sich um die Summe der erfolgsunabhängigen festen Vergütung und der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (STI + LTI 1 & 2 + ggf. einer Ermessenstantieme), wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Demnach wird im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung z. B. das STI und das LTI 2 (zum Zuteilungsstichtag) für die jeweiligen Geschäftsjahre als erdiente Vergütung betrachtet, obwohl die Auszahlung zu einem späteren Zeitpunkt fällig wird.

<sup>3</sup> Auszahlung = Summe erfolgsunabhängige feste Vergütung + STI (kurzfristig) + LTI 1 (langfristig) + ggf. einer Rückwandlung aus LTI 2

<sup>4</sup> Die Vergütung von Bernd Bartmann umfasst in 2021, 2022, 2023 und 2024 Pensionszahlungen (in 2021 zusätzlich sonstige Bezüge: 5 TEUR); die Vergütung von Dr. Winfried Blümel und der übrigen ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen in den dargestellten Jahren sind ebenfalls Pensionszahlungen.

<sup>5</sup> Bei den übrigen ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen handelt es sich um ehemalige Mitglieder, deren Ausscheiden aus dem Vorstand mehr als 10 Jahre zurückliegt; ihre namentliche Nennung erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorschriften nicht mehr.

<sup>6</sup> Arbeitnehmervertretende

<sup>7</sup> Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die erste Führungsebene in der PWO-Gruppe unterhalb des Vorstands festgelegt.

<sup>8</sup> Die Gesamtbelegschaft umfasst tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende (Teamleiter, Produktlinienleiter) der PWO in Deutschland. Bei der durchschnittlichen Vergütung ist die erbrachte Kurzarbeit in den Jahren 2020, 2021 und 2022 bereits berücksichtigt. Erläuterungen zur Ermittlung der Zahlen: Die Tantieme- und Bonizahlungen sind dem entsprechenden Jahr der Gewährung zugeordnet und können vom tatsächlichen Auszahlungsjahr abweichen. Die teilweise hohen prozentualen Veränderungen sind auf unterjährige Ein-/ Austritte zurückzuführen.

## Vergütungsbericht 2025

### 2 VERGÜTUNGSBERICHT DER PWO AG NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

- 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 18 Kontakt

### Sonstiges

Die PWO AG hat für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft. Für die Mitglieder des Vorstands ist entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben ein Selbstbehalt von 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen festen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds vorgesehen. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist aufgrund der aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex kein Selbstbehalt mehr vorgesehen.

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in eine Gruppenunfallversicherung einbezogen. Die Prämien hierfür werden ebenfalls von der Gesellschaft getragen.

Oberkirch, 19. März 2026

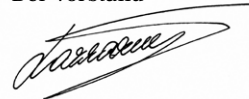
### PWO AG

Der Aufsichtsrat



Karl M. Schmidhuber  
Vorsitzender

Der Vorstand



Carlo Lazzarini  
Vorsitzender / CEO



Jochen Lischer  
CFO

## Vergütungsbericht 2025

- 2 Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 Aktg für das Geschäftsjahr 2025
  - 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
  - 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
  - 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
  - 16 Sonstiges
- 17 **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**
- 18 Kontakt

## VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die PWO AG, Oberkirch

### — Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PWO AG, Oberkirch, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### — Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Stuttgart, den 19. März 2026

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Armbruster                      Rupperti  
Wirtschaftsprüfer              Wirtschaftsprüfer

## **Vergütungsbericht 2025**

- 2 Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 Aktg für das Geschäftsjahr 2025
  - 2 Vergütung der Vorstandsmitglieder
  - 14 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
  - 17 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
  - 16 Sonstiges
- 17 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

## **18 KONTAKT**

## **KONTAKT**

### **Investor-Relations-Ansprechpartner**

#### **JOCHEN LISCHER**

CFO

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@pwo-group.com

#### **CHARLOTTE FRENZEL**

Corporate Communications & Investor Relations

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@pwo-group.com

#### **LUKAS DAUCHER**

Investor Relations & Accounting

Telefon: + 49 7802 84-282

ir@pwo-group.com

Die Darstellung von Zahlen erfolgt in diesem Dokument in der Regel in Mio. EUR oder in TEUR. Aus den jeweiligen Rundungen können sich Differenzen einzelner Werte gegenüber der tatsächlich in EUR erzielten Zahl ergeben, die naturgemäß keinen signifikanten Charakter haben. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit werden neben geschlechtsneutralen auch geschlechtsspezifische Formulierungen verwendet. Hiermit sind ausdrücklich alle Geschlechter gemeint.

### **Fotos**

PWO AG

### **Konzept und Design**

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

## **PWO AG**

**INDUSTRIESTRASSE 8  
77704 OBERKIRCH  
DEUTSCHLAND**

**TELEFON +49 7802 84-0  
INFO.DE@PWO-GROUP.COM  
PWO-GROUP.COM**