

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat der Progress-Werk Oberkirch AG erklären gemäß § 161 Abs. 1 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („Kodex 2020“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2021 mit den nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

- **D.4 Kodex 2020 (Nominierungsausschuss)**

Der Aufsichtsrat sieht für die Bildung eines Nominierungsausschusses keine Notwendigkeit, da sich die bisherige Praxis der Ausarbeitung von Wahlvorschlägen geeigneter Kandidaten für die Neu- oder Wiederbesetzung von Aufsichtsratsmandaten durch die Hauptversammlung bewährt und als effizient erwiesen hat. Da der Aufsichtsrat aus insgesamt sechs Mitgliedern besteht, hält er es zudem für sachgerecht, dass sich der gesamte Aufsichtsrat mit der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten befasst.

- **G.10 Satz 1 und Satz 2 Kodex 2020 (variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert; Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge)**

Nach den Empfehlungen G.10 Satz 1 und Satz 2 Kodex 2022 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können. Das vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene und mit Beschluss vom 15. März 2022 in einzelnen Punkten aktualisierte und geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („Vergütungssystem“), das die ordentliche Hauptversammlung am 10. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 86,05% der abgegebenen Stimmen gebilligt hat, weicht von diesen Empfehlungen ab. Der Aufsichtsrat hält den Aktienkurs nicht für den maßgeblichen Gradmesser eines zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichteten Vergütungssystems. Stattdessen erachtet der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem zur Bemessung der variablen Vergütung festgelegten finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien und eine Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile in bar für geeigneter. Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass sich insoweit bereits der bisherige variable Vergütungsrahmen für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft mit seinen bis zu dreijährigen Zielen, abhängig von der Laufzeit der Bestellung, als Bemessungsgrundlage sehr gut bewährt hat und deshalb im Wesentlichen beibehalten werden soll.

Das Vergütungssystem sieht keine überwiegend aktienbasierte variable Vergütung vor, sondern bemisst diese zum größten Teil am Jahresüberschuss des Konzerns. Dieser ist nach Meinung des Aufsichtsrats ausschlaggebend für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns mit einer ausgewogenen Finanzierung des Geschäftsbetriebs und aller erforderlichen Innovationen und Investitionen bei gleichzeitiger Begrenzung der Verschuldung, die Sicherung der Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit, den Aktionären der Gesellschaft für ihr eingesetztes Kapital eine angemessene

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 Aktiengesetz

Verzinsung bieten zu können. Damit ist der Konzernjahresüberschuss eine wesentliche Voraussetzung für die nachhaltig gesunde Entwicklung des PWO-Konzerns.

Im Übrigen werden langfristig variable Vergütungsbestandteile jährlich ratierlich und anteilig in Bezug auf die bis zu dreijährige Bemessungsgrundlage an das jeweilige Vorstandsmitglied ausbezahlt. Der Aufsichtsrat erachtet die anteiligen Auszahlungen als angemessen und sachgerecht.

Weitere Einzelheiten insbesondere im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile sind dem Vergütungssystem zu entnehmen, das auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht ist.

Aus den vorstehend beschriebenen Gründen wurden und werden die den amtierenden Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt und können die amtierenden Vorstandsmitglieder über die langfristig variablen Gewährungsbeträge nicht erst nach Ablauf von vier Jahren verfügen. Der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Carlo Lazzarini unterliegt dabei dem aktuellen Vergütungssystem, während die Vorstandsdiensverträge von Frau Dr. Cornelia Ballwießer und Herrn Johannes Obrecht – nach Maßgabe des § 26j Abs. 1 EGAktG und im Einklang mit der Kodexbegründung – der Vergütungspraxis entsprechen, die vor Einführung des Vergütungssystems bestand (sog. Bestandsschutz).

Vorstand und Aufsichtsrat der Progress-Werk Oberkirch AG erklären gemäß § 161 Abs. 1 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („Kodex 2022“) mit den nachfolgenden Ausnahmen gegenwärtig und zukünftig entsprochen wird:

- **D.5 Kodex 2022 (Nominierungsausschuss)**

Der Aufsichtsrat sieht für die Bildung eines Nominierungsausschusses keine Notwendigkeit, da sich die bisherige Praxis der Ausarbeitung von Wahlvorschlägen geeigneter Kandidaten für die Neu- oder Wiederbesetzung von Aufsichtsratsmandaten durch die Hauptversammlung bewährt und als effizient erwiesen hat. Da der Aufsichtsrat aus insgesamt sechs Mitgliedern besteht, hält er es zudem für sachgerecht, dass sich der gesamte Aufsichtsrat mit der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten befasst.

- **G.10 Satz 1 und Satz 2 Kodex 2022 (variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert; Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge)**

Nach den Empfehlungen G.10 Satz 1 und Satz 2 Kodex 2022 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können. Das vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene und mit Beschluss

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 Aktiengesetz

vom 15. März 2022 in einzelnen Punkten aktualisierte und geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („Vergütungssystem“), das die ordentliche Hauptversammlung am 10. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 86,05% der abgegebenen Stimmen gebilligt hat, weicht von diesen Empfehlungen ab. Der Aufsichtsrat hält den Aktienkurs nicht für den maßgeblichen Gradmesser eines zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichteten Vergütungssystems. Stattdessen erachtet der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem zur Bemessung der variablen Vergütung festgelegten finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien und eine Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile in bar für geeigneter. Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass sich insoweit bereits der bisherige variable Vergütungsrahmen für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft mit seinen bis zu dreijährigen Zielen, abhängig von der Laufzeit der Bestellung, als Bemessungsgrundlage sehr gut bewährt hat und deshalb im Wesentlichen beibehalten werden soll.

Das Vergütungssystem sieht keine überwiegend aktienbasierte variable Vergütung vor, sondern bemisst diese zum größten Teil am Jahresüberschuss des Konzerns. Dieser ist nach Meinung des Aufsichtsrats ausschlaggebend für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns mit einer ausgewogenen Finanzierung des Geschäftsbetriebs und aller erforderlichen Innovationen und Investitionen bei gleichzeitiger Begrenzung der Verschuldung, die Sicherung der Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit, den Aktionären der Gesellschaft für ihr eingesetztes Kapital eine angemessene Verzinsung bieten zu können. Damit ist der Konzernjahresüberschuss eine wesentliche Voraussetzung für die nachhaltig gesunde Entwicklung des PWO-Konzerns.

Im Übrigen werden langfristig variable Vergütungsbestandteile jährlich ratierlich und anteilig in Bezug auf die bis zu dreijährige Bemessungsgrundlage an das jeweilige Vorstandsmitglied ausbezahlt. Der Aufsichtsrat erachtet die anteiligen Auszahlungen als angemessen und sachgerecht.

Weitere Einzelheiten insbesondere im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile sind dem Vergütungssystem zu entnehmen, das auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht ist.

Aus den vorstehend beschriebenen Gründen wurden und werden die den amtierenden Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt und können die amtierenden Vorstandsmitglieder über die langfristig variablen Gewährungsbeträge nicht erst nach Ablauf von vier Jahren verfügen. Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Carlo Lazzarini unterliegt dabei dem aktuellen Vergütungssystem, während die Vorstandsdienstverträge von Frau Dr. Cornelia Ballwießer und Herrn Johannes Obrecht – nach Maßgabe des § 26j Abs. 1 EGAktG und im Einklang mit der Kodexbegründung – der Vergütungspraxis entsprechen, die vor Einführung des Vergütungssystems bestand (sog. Bestandsschutz).

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 Aktiengesetz

Oberkirch, im Dezember 2022

Progress-Werk Oberkirch AG

Der Aufsichtsrat



Karl M. Schmidhuber
Vorsitzender

Der Vorstand



Carlo Lazzarini



Johannes Obrecht



Dr. Cornelia Ballwießer