

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht stellt die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß den Vorgaben des Handelsgesetzbuches (HGB) und des Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS 17) sowie nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 dar.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Personalausschusses das Vergütungssystem für den Vorstand und die Höhe der jeweiligen Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Kriterien für die Festlegung sind sowohl die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft und des Konzerns als auch die Aufgaben und persönlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur in der Gesellschaft. Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung. Die Vergütungsstruktur ist insgesamt auf eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns ausgerichtet.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen.

Erfolgsunabhängige Bestandteile sind das Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird, Sachbezüge und Pensionszusagen sowie Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersversorgung.

Das System der erfolgsabhängigen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands wurde im Geschäftsjahr 2018 neu gestaltet. Die vormals einjährige variable Komponente und die vormals mehrjährige variable Komponente wurden zu einem Vergütungsbestandteil zusammengefasst. Dieser bemisst sich unverändert am Konzern-Jahresüberschuss, der nach Meinung des Aufsichtsrats, als gemeinsam erbrachte Leistung von Vorstand und Belegschaft für die Sicherung der Arbeitsplätze und die Dividendenfähigkeit des Unternehmens ausschlaggebend ist. Die Berechnungsgrundlage ergibt sich aus 10 Prozent des Konzern-Jahresüberschusses des vorletzten, 20 Prozent des letzten und 70 Prozent des neuen Geschäftsjahres und ist damit zu 70 Prozent zukunftsbezogen. Der Anteil der variablen Vergütung am Konzern-Jahresüberschuss bzw. der maximal erreichbare Betrag variiert bei den

einzelnen Vorstandsmitgliedern und wird mit Feststellung des Jahresabschlusses des jeweils auf dieser Berechnungsgrundlage neuen Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

Die bestehenden Vorstandsverträge sehen außerdem eine Ermessenstatieme vor, wonach der Aufsichtsrat außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen kann. Der Höchstbetrag variiert zwischen dem Vorstandssprecher und den anderen Vorstandsmitgliedern. Als mehrjährige Bemessungskomponente gelten hierfür, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2018, die Entwicklung des Free-Cashflow, des Dynamischen Verschuldungsgrades sowie der Nettoverschuldung über einen Zeitraum von 3 Jahren auf Grundlage der Planung ab Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres als vereinbart.

Für ihre Tätigkeit als Organmitglieder von Tochtergesellschaften erhalten die Vorstandsmitglieder keine gesonderte Vergütung.

Das Vorstandsmitglied Bernd Bartmann hat Anspruch auf Alters-, Invaliden- und Witwenrente. Altersrente wird gezahlt entweder bei Erreichen der Pensionsgrenze von derzeit 65 Jahren oder vorzeitig nach Ausscheiden aus der Gesellschaft ab dem vollendeten 60. Lebensjahr, sofern gleichzeitig eine Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Die Höhe der monatlichen Altersrente von Herrn Bartmann ist im Pensionsvertrag festgelegt. Bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme wird dieser Betrag für die Dauer des Rentenbezugs um 0,25 Prozent pro Monat des vorzeitigen Rentenbeginns vor vollendetem 65. Lebensjahr gekürzt. Künftige Altersbezüge werden entsprechend der Entwicklung der Lebenshaltungskosten für 4-Personen-Haushalte von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen gemäß Angaben des Statistischen Bundesamts angepasst. Des Weiteren bezieht Herr Bartmann eine feste jährliche Zahlung in Höhe von 20 TEUR als Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung, welche die Gesellschaft, auf Wunsch von Herrn Bartmann, direkt an eine Unterstützungskasse leistet.

Für die Vorstandsmitglieder Dr. Volker Simon und Johannes Obrecht bestehen keine Pensionszusagen. Stattdessen ist in deren Vorstandsverträgen festgelegt, dass sie einen festen jährlichen Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung erhalten, der von der Gesellschaft, auf Wunsch beider Herren, ebenfalls direkt in eine Unterstützungskasse einbezahlt wird.

4	AN UNSERE AKTIONÄRE	14	GRUNDLAGEN DES KONZERNS	36	ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	38
14	ZUSAMMENGEFASSTER KONZERNLAGEBERICHT UND LAGEBERICHT FÜR DIE PWO AG	16	WIRTSCHAFTSBERICHT	36	NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG	
46	KONZERNABSCHLUSS	26	RISIKO-, CHANCEN- UND PROGNOSEBERICHT	37	VERGÜTUNGSBERICHT	
		36	ABHÄNGIGKEITSBERICHT	43	GESCHÄFTSENTWICKLUNG FÜR DIE PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG	
		36	ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN			

VORSTANDSVERGÜTUNG NACH DRS 17

TEUR

	Dr. Volker Simon (Sprecher)		Bernd Bartmann		Johannes Obrecht		Gesamtbezüge	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG								
Jahresgrundgehalt	276	270	234	216	192	192	702	678
Sachbezüge	25	25	34	34	17	19	76	78
SUMME	301	295	268	250	209	211	778	756
ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG								
NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM¹								
Variable Vergütung	292	240	219	180	185	--	696	420
BISHERIGES VERGÜTUNGSSYSTEM								
Einjährige variable Vergütung	--	--	--	--	--	65	--	65
Mehrjährige variable Vergütung	--	--	--	--	--	86	--	86
SUMME	292	240	219	180	185	151	696	571
GESAMTBEZÜGE	593	535	487	430	394	362	1.474	1.327

¹ Das neue Vergütungssystem gilt für Dr. Volker Simon und Bernd Bartmann seit 1. Januar 2018; für Johannes Obrecht seit 1. Januar 2019.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Vorstands eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem Selbstbehalt von 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen festen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds abgeschlossen.

Die bestehenden Vorstandsverträge sehen vor, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit etwaige Zahlungen an die Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags betragen (Abfin-

dungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps stellen die Vorstandsverträge auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr ab. Wird der Vorstandsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats überprüft in vorbereitender Funktion für die Beschlussfassung im Plenum regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand, wie vorerwähnt zuletzt im Geschäftsjahr 2018.

VORSTANDSVERGÜTUNG NACH DRS 17: AUFWAND FÜR PENSIONEN

	Jahresbezug ¹		Barwert der Versorgungszusage		Zuführung zur Pensionsrückstellung	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Dr. Volker Simon, Sprecher	0	0	0	0	0	0
Bernd Bartmann ²	72	72	1.603	1.308	94	107
Johannes Obrecht	0	0	0	0	0	0
SUMME	72	72	1.603	1.308	94	107

¹ Bei Eintritt des Pensionsfalls im Alter von 65 Jahren auf Basis der bis zum 31.12.2019 erworbenen Ansprüche.

² In der Zuführung zur Pensionsrückstellung für Herrn Bartmann ist die neben der Pensionszusage vereinbarte feste jährliche Zahlung von 20 TEUR in eine Unterstützungskasse nicht enthalten.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS NACH RECHNUNGSLEGUNGSSTANDARD DRS 17

Die Gesamtbezüge des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 2019 1.474 TEUR (i. V. 1.327 TEUR). Darin enthalten ist eine erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von 696 TEUR (i. V. 571 TEUR). Hinzu kommen Sachbezüge, im Wesentlichen bestehend aus Dienstwagennutzung, Telefonkosten, Versicherungsprämien und geldwerten Vorteilen, in Höhe von 76 TEUR (i. V. 78 TEUR). Die Tabelle auf Seite 38 zeigt die individualisierten Vergütungen der Mitglieder des Vorstands.

Für die künftigen Pensionsansprüche von Bernd Bartmann hat die Gesellschaft Pensionsrückstellungen gebildet. Im Berichtsjahr betrug die Zuführung zur Pensionsrückstellung insgesamt 94 TEUR (i. V. 107 TEUR). Im Zuführungsbeitrag berücksichtigt ist der sogenannte Dienstzeitaufwand (service cost) ohne Zinsaufwand (interest cost).

Zugunsten von Dr. Volker Simon und Johannes Obrecht bestehen keine Pensionszusagen. Zum Aufbau einer privaten Altersversorgung erhalten Herr Dr. Simon und Herr Obrecht stattdessen feste jährliche Zahlungen in Höhe von 50 TEUR bzw. 40 TEUR, die von der Gesellschaft

auf Wunsch der Vorstände direkt in eine Unterstützungskasse für die Altersvorsorge einbezahlt werden. Für Bernd Bartmann wurde zusätzlich zur Pensionszusage eine feste jährliche Zuwendung von 20 TEUR vereinbart; die Einzahlung erfolgt ebenfalls auf Wunsch von Bernd Bartmann direkt in eine Unterstützungskasse.

Die oben abgebildete Tabelle zeigt den individuellen Aufwand für Pensionen.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene wurden im Berichtsjahr Pensionszahlungen in Höhe von 236 TEUR (i. V. 233 TEUR) geleistet. Die entsprechende Pensionsrückstellung betrug am 31. Dezember 2019 4.391 TEUR (i. V. 4.107 TEUR).

Für laufende Pensionen und Anwartschaften früherer Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2019 ein Rückstellungsbetrag von 1.034 TEUR (i. V. 884 TEUR) passiviert.

Weitere Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit wurden keinem Vorstandsmitglied zugesagt. Auch hat im Geschäftsjahr 2019 kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

4	AN UNSERE AKTIONÄRE	14	GRUNDLAGEN DES KONZERNS	36	ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	40
14	ZUSAMMENGEFASSTER KONZERNLAGEBERICHT UND LAGEBERICHT FÜR DIE PWO AG	16	WIRTSCHAFTSBERICHT	36	NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG	
46	KONZERNABSCHLUSS	26	RISIKO-, CHANCEN- UND PROGNOSEBERICHT	37	VERGÜTUNGSBERICHT	
		36	ABHÄNGIGKEITSBERICHT	43	GESCHÄFTSENTWICKLUNG FÜR DIE PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG	
		36	ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN			

VORSTANDSVERGÜTUNG NACH DEM DCGK: GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN FÜR DAS BERICHTSJAHR

TEUR

	Dr. Volker Simon (Sprecher) Markt und Technologie Eintritt: 01.07.2014				Bernd Bartmann Kaufmännischer Bereich Eintritt: 01.01.2005				Johannes Obrecht Produktion und Materialwirtschaft Eintritt: 01.07.2016			
	2018	2019	2019	2019	2018	2019	2019	2019	2018	2019	2019	2019
			Min.	Max.			Min.	Max.			Min.	Max.
Festvergütung	270	276	--	--	216	234	--	--	192	192	--	--
Nebenleistungen	25	25	--	--	34	34	--	--	19	17	--	--
SUMME	295	301	--	--	250	268	--	--	211	209	--	--
Ermessens- tantieme ¹	-60	0	--	100	-48	0	--	80	-48	0	--	80
NEUES VERGÜ- TUNGSSYSTEM²												
Variable Vergütung (2017-2019)	--	355	--	500	--	266	--	400	--	225	--	400
Variable Vergütung (2016-2018)	456	--	--	--	342	--	--	--	--	--	--	--
BISHERIGES VERGÜTUNGS- SYSTEM												
Einjährige variable Vergütung	--	--	--	--	--	--	--	--	140	--	--	--
Mehrjährige variable Vergütung (2017-2018)	--	--	--	--	--	--	--	--	158	--	--	--
SUMME	396	355	--	--	294	266	--	--	250	225	--	--
Versorgungsaufwand ³	50	66	--	--	127	114	--	--	40	40	--	--
GESAMT- VERGÜTUNG	741	722	--	--	671	648	--	--	501	474	--	--

¹ Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen bei außerordentlichen Leistungen oder Erfolgen über die Gewährung einer Sondervergütung in Höhe der o. g. Werte entscheiden. Ebenfalls können die Ansprüche auf die variable Vergütung im Falle außerordentlicher Entwicklungen in Höhe o. g. Werte gekürzt werden.

² Das neue Vergütungssystem gilt für Dr. Volker Simon und Bernd Bartmann seit 1. Januar 2018; für Johannes Obrecht seit 1. Januar 2019.

³ Im Versorgungsaufwand sind Zahlungen in eine Unterstützungskasse enthalten (Herr Dr. Simon: 50 TEUR 2018 / 66 TEUR 2019, Herr Bartmann: 20 TEUR, Herr Obrecht: 40 TEUR).

VERGÜTUNG DES VORSTANDS NACH DEM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 werden unter Anwendung der Mustertabellen sowohl die gewährten Zuwendungen als auch der Zufluss dargestellt.

In der Tabelle „Gewährte Zuwendungen“ sind im Vergleich zu DRS 17 die Planwerte der ein- und mehrjährigen variablen Vergütung ausgewiesen. Zusätzlich werden auch die Werte, die im Minimum bzw. Maximum erreicht

werden können, angegeben. Des Weiteren wird der Versorgungsaufwand, der in der Tabelle „Individueller Aufwand für Pensionen“ als Zuführung zur Pensionsrückstellung dargestellt ist, in die Gesamtvergütung eingerechnet. Hinzu kommen die neben den Pensionszusagen vereinbarten festen jährlichen Zahlungen in eine Unterstützungskasse.

Die gewährte Gesamtvergütung des Vorstands nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex belief sich für das Geschäftsjahr 2019 auf 1.844 TEUR (i. V. 1.913 TEUR).

Die zugeflossene Gesamtvergütung des Vorstands nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex belief sich für das Geschäftsjahr 2019 auf 1.694 TEUR (i. V. 1.388 TEUR).

VORSTANDSVERGÜTUNG NACH DEM DCGK: ZUFLUSS FÜR DAS BERICHTSJAHR

TEUR

	Dr. Volker Simon (Sprecher) Markt und Technologie Eintritt: 01.07.2014		Bernd Bartmann Kaufmännischer Bereich Eintritt: 01.01.2005		Johannes Obrecht Produktion und Materialwirtschaft Eintritt: 01.07.2016	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Festvergütung	270	276	216	234	192	192
Nebenleistungen	25	25	34	34	19	17
SUMME	295	301	250	268	211	209
Ermessenstantieme ¹	-60	0	-48	0	-48	0
NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM²						
Variable Vergütung (2017-2019)	--	292	--	219	--	185
Variable Vergütung (2016-2018)	240	--	180	--	--	--
BISHERIGES VERGÜTUNGSSYSTEM						
Einjährige variable Vergütung	--	--	--	--	65	--
Mehrjährige variable Vergütung (2017-2018)	--	--	--	--	86	--
SUMME	180	292	132	219	103	185
Versorgungsaufwand ³	50	66	127	114	40	40
GESAMTVERGÜTUNG	525	659	509	601	354	434

¹ Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen bei außerordentlichen Leistungen oder Erfolgen über die Gewährung einer Sondervergütung in Höhe der o. g. Werte entscheiden. Ebenfalls können die Ansprüche auf die variable Vergütung im Falle außerordentlicher Entwicklungen in Höhe o. g. Werte gekürzt werden.

² Das neue Vergütungssystem gilt für Dr. Volker Simon und Bernd Bartmann seit 1. Januar 2018; für Johannes Obrecht seit 1. Januar 2019.

³ Im Versorgungsaufwand sind Zahlungen in eine Unterstützungskasse enthalten (Herr Dr. Simon: 50 TEUR 2018 / 66 TEUR 2019, Herr Bartmann: 20 TEUR, Herr Obrecht: 40 TEUR).

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft im Wesentlichen wie folgt beschrieben:

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 25 TEUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der Stellvertreter das Eineinhalbfache dieser Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen erhält jedes Aufsichtsratsmitglied einen Zuschlag von 25 Prozent auf die feste Vergütung, der Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag von 50 Prozent. Die jährliche Gesamtvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds darf das Zweifache, die des Aufsichtsratsvorsitzenden das Dreifache der gewährten festen Vergütung nicht übersteigen.

Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von 500 EUR. Dies gilt auch für die Teilnahme an Telefon- oder

Videokonferenzen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse und die visuelle und / oder akustische Zuschaltung zu einer Präsenzsitzung. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ferner ihre Auslagen und die für ihre Aufsichtsrats Tätigkeit bei ihnen anfallende Umsatzsteuer.

Die Vergütung wird mit Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in die bestehende Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) der Gesellschaft einbezogen. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft. Dabei ist ein Selbstbehalt in Höhe der Hälfte der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vereinbart.

4	AN UNSERE AKTIONÄRE	14	GRUNDLAGEN DES KONZERNS	36	ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	42
14	ZUSAMMENGEFASSTER KONZERNLAGEBERICHT UND LAGEBERICHT FÜR DIE PWO AG	16	WIRTSCHAFTSBERICHT	36	NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG	
46	KONZERNABSCHLUSS	26	RISIKO-, CHANCEN- UND PROGNOSEBERICHT	37	VERGÜTUNGSBERICHT	
		36	ABHÄNGIGKEITSBERICHT	43	GESCHÄFTSENTWICKLUNG FÜR DIE PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG	
		36	ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN			

TEUR

	Feste Vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtbezüge	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Karl M. Schmidhuber, Vorsitzender	69	69	11	5	79	74
Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	50	46	11	5	61	51
Carsten Claus	38	25	10	3	47	28
Herbert König	31	31	9	5	40	36
Dr. Jochen Ruetz	31	21	6	3	37	24
Gerhard Schrempp	25	25	5	3	30	28
Ulrich Ruetz (bis 23.05.2018)	0	16	0	3	0	19
Dr. Gerhard Wirth (bis 23.05.2018)	0	18	0	2	0	20
SUMME	244	251	50	28	294	279

Die Gesellschaft hat auch im Berichtsjahr keine Vergütungen an Aufsichtsratsmitglieder für von diesen außerhalb ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat persönlich erbrachten Leistungen gezahlt.

Die individualisierten Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats sind in obiger Tabelle dargestellt.