



PWO



GESCHÄFTS-
JAHR 2021

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

009 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

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

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Progress-Werk Oberkirch AG im Geschäftsjahr 2021. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“).

Das neue Begriffspaar der „gewährten“ und „geschuldeten“ Vergütung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) („ARUG II“) eingeführt.

- Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist (vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111, Begr. Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53).
- Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung gewährt und damit gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG anzugeben, wenn sie dem Organmitglied faktisch (d.h. tatsächlich) zufließt und damit in dessen Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt (vgl. Begr. RegE ARUGII, BT-Drs. 19/9739, S. 111, Begr. Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53). Zugleich soll aber nach den Gesetzesmaterialien der genaue Zuflusszeitpunkt nicht (gesetzlich) reguliert werden, sondern es kann auch weiterhin

der Klärung durch die Praxis überlassen bleiben, wann dieser Zeitpunkt angenommen wird (vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111). Deshalb ist es auch möglich, eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht, also insbesondere ein entsprechender variabler Vergütungsbestandteil vollständig erdient, worden ist. Ein solches Begriffsverständnis gestattet einen periodengerechten, transparenten Ausweis der variablen Vergütungsbestandteile und ist deshalb diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegt.

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstands- mitglieder

009 Vergütung der Aufsichts- ratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichts- ratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mit- arbeitenden und zur Ertrags- entwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

012 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 hat das vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 85,97% der abgegebenen Stimmen gemäß § 120 a Abs. 1 AktG gebilligt. Das neue Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK, soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Das neue Vergütungssystem findet Anwendung auf alle anstehenden Neubestellungen oder Verlängerungen der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge.

Nach Maßgabe des § 26 j Abs. 1 EGAktG und im Einklang mit der Begründung des DCGK unterliegen die schon vor dem neuen Vergütungssystem bestehenden Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder noch dem bisherigen Vorstandsvergütungssystem (sog. Bestandsschutz). Spätestens mit Ablauf der Laufzeiten der aktuellen Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder (Carlo Lazzarini bis zum 31.08.2023, Dr. Cornelia Ballwießer bis zum 31.10.2023 und Johannes Obrecht bis zum 30.06.2024) findet das bisherige Vorstandsvergütungssystem keine Anwendung mehr.

Das von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligte neue Vorstandsvergütungssystem war für die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung noch nicht maßgeblich. Nachfolgend wird deshalb das bisherige Vorstandsvergütungssystem beschrieben. Eine vollständige Beschreibung des neuen Vorstandsvergütungssystems ist auf der Webseite unter <https://www.progress-werk.de/de/konzern/vorstand/> zugänglich.

Bisheriges, für 2021 maßgebliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Die aktuellen Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder bestanden bereits vor dem von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligten neuen Vorstandsvergütungssystem. Die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 basiert auf ihren aktuellen Dienstverträgen und dem bisherigen, nachfolgend beschriebenen Vergütungssystem.

Das bisherige Vergütungssystem orientiert sich sowohl an der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der Gesellschaft und des Konzerns als auch an den Aufgaben und persönlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie an der 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. Der obere Führungskreis setzt sich aus den Mitarbeitenden der ersten Führungsebene im PWO-Konzern 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 des Konzerns ausgerichtet.

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstands- mitglieder

009 Vergütung der Aufsichts- ratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichts- ratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mit- arbeitenden und zur Ertrags- entwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

012 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Übersicht der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 mit den vertraglich geregelten Vergütungselementen

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck/Strategiebezug
Feste Bestandteile		
Jahresgrundgehalt	Zwölf monatliche Raten	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes
Sachbezüge	Leistungen wie etwa privatnutzbarer Dienstwagen, Versicherungen, einschließlich Übernahme der gegebenenfalls hierauf anfallenden Steuern	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen
Altersversorgung (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
Variable Bestandteile		
Variable Vergütung	Johannes Obrecht (5-Jahres-Vertrag ab 01.07.2019): Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H.v. 2,0 %) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung (s. nachstehend), Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 10 % des Konzern-Jahresüberschusses des letzten, 20 % des jeweils laufenden und 70 % des kommenden Geschäftsjahres Höchstbetrag (Cap): 400 TEUR Auszahlung erfolgt in bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweils kommende Geschäftsjahr	Anreize für hervorragende operative Leistungen im Einklang mit der Strategie; Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf Nachhaltigkeit; Honorierung der stetigen Verbesserung der Profitabilität und damit Verfolgung der langfristigen Strategie Konzern-Jahresüberschuss ist ausschlaggebend für notwendige Innovations- und Investitionsfähigkeit, Begrenzung der Verschuldung, Sicherung der Arbeitsplätze und für die Fähigkeit der Gesellschaft, ihren Anteilseignern für das eingesetzte Kapital eine angemessene Verzinsung bieten zu können, und ist damit mittel- wie langfristig der entscheidende Faktor für eine nachhaltig gesunde Entwicklung des PWO-Konzerns
	Carlo Lazzarini (3-Jahres-Vertrag ab 01.09.2020), Dr. Cornelia Ballwießer (3-Jahres-Vertrag ab 01.11.2020): Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H.v. 3,0 % bei Carlo Lazzarini und i.H.v. 2,25 % bei Dr. Cornelia Ballwießer) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung (s. nachstehend), Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 30 % des Konzern-Jahresüberschusses des jeweils laufenden Geschäftsjahres und 70 % des kommenden Geschäftsjahres. Höchstbetrag (Cap): 500 TEUR bei Carlo Lazzarini und 400 TEUR bei Dr. Cornelia Ballwießer Auszahlung erfolgt in bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweils kommende Geschäftsjahr	
Ermessenstantieme	Aufsichtsrat kann außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen und die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile in Anbetracht der außergewöhnlichen Entwicklungen positiv wie negativ (plus/minus) adjustieren Jährlicher Höchstbetrag: 100 TEUR bei Carlo Lazzarini sowie 80 TEUR bei Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht	Möglichkeit zur Berücksichtigung von außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen bei der Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile in angemessenem Rahmen

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstands- mitglieder

009 Vergütung der Aufsichts- ratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichts- ratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mit- arbeitenden und zur Ertrags- entwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

012 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Vergütungsbestandteile

Nach dem bisherigen Vergütungssystem setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Feste Vergütungsbestandteile

Erfolgsunabhängige Bestandteile des bisherigen Vergütungssystems sind das Jahresgrundgehalt, Sachbezüge und Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersversorgung (sogenanntes Versorgungsentgelt).

Bestandteile erfolgsunabhängige Festvergütung

Jahresgrundgehalt	Jährlicher Betrag; Auszahlung in 12 gleichen Raten
Sachbezüge	Höhe variiert unter den Vorstandsmitgliedern Sachleistungen (Bereitstellung privatnutzbares Dienstfahrzeug, Versicherungen, Kommunikation etc.)
Versorgungsentgelt	Höhe variiert unter den Vorstandsmitgliedern Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung; Auszahlung in gleichen Monatsraten oder jeweils im November
	Höhe variiert unter den Vorstandsmitgliedern

- Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird.

- Sachbezüge

Bei den Sachbezügen handelt es sich um marktübliche, vertraglich festgelegte Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können. Zu den Sachbezügen gehören im Wesentlichen die private Nutzungsmöglichkeit eines Dienstwagens und dienstlicher Kommunikationsmittel sowie die Zahlung von Zuschüssen zu Versicherungen bzw. die Übernahme von Versicherungsprämien,

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung, einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern.

- Versorgungsentgelt

Die Dienstverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sehen keine individuellen Pensionszusagen vor, so dass keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Stattdessen erhalten die Vorstandsmitglieder feste monatliche (Carlo Lazzarini) bzw. jährliche (Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht) 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 2021 für Carlo Lazzarini 60 TEUR, Dr. Cornelia Ballwießer 40 TEUR und Johannes Obrecht 40 TEUR.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder bestanden hingegen Pensionszusagen, nach denen an ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene im Berichtsjahr 2021 Pensionszahlungen in Höhe von 309 TEUR (i. Vj. 239 TEUR) geleistet wurden. Die entsprechende Pensionsrückstellung betrug am 31. Dezember 2021 6.019 TEUR (i. Vj. 4.456 TEUR).

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstands- mitglieder

009 Vergütung der Aufsichts- ratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichts- ratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mit- arbeitenden und zur Ertrags- entwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

012 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Variable Vergütungsbestandteile

Als erfolgsabhängige Bestandteile umfasst das bisherige Vergütungssystem die variable Vergütung und die Ermessenstantieme.

Bestandteile erfolgsabhängige variable Vergütung

Johannes Obrecht (5-Jahres-Vertrag ab 01.07.2019)

- Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H.v. 2,00 %) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung (s. nachstehend), Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet.
- Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 10 % des Konzern-Jahresüberschusses des letzten, 20 % des jeweils laufenden und 70 % des kommenden Geschäftsjahres.
- Auszahlung erfolgt in bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das kommende Geschäftsjahr.

Carlo Lazzarini (3-Jahres-Vertrag ab 01.09.2020), Dr. Cornelia Ballwießer (3-Jahres-Vertrag ab 01.11.2020)

- Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H.v. 3,00 % bei Carlo Lazzarini und i. H.v. 2,25 % bei Dr. Cornelia Ballwießer) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung (s. nachstehend), Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet.
- Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 30 % des Konzern-Jahresüberschusses des jeweils laufenden Geschäftsjahres und 70 % des kommenden Geschäftsjahres aufgrund von 3-Jahres-Verträgen.
- Auszahlung erfolgt in bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das kommende Geschäftsjahr.

Höchstbetrag der variablen Vergütung (Cap): 500.000 EUR (CEO) / 400.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)

Ermessen-
stantieme

- Der Aufsichtsrat kann außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen und die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile in Anbetracht der außergewöhnlichen Entwicklungen positiv wie negativ (plus/minus) adjustieren.

Jährlicher Höchstbetrag der Ermessenstantieme (Cap): Plus/Minus 100.000 EUR (CEO) / 80.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)

- Variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung für die Mitglieder des Vorstands bemisst sich am Konzern-Jahresüberschuss, der nach Meinung des Aufsichtsrats als gemeinsam erbrachte Leistung von Vorstand und Belegschaft für die notwendige Innovations- und Investitionsfähigkeit, die Begrenzung der Verschuldung, die Sicherung der Arbeitsplätze und die Fähigkeit der Gesellschaft, ihren Anteilseignern für das eingesetzte Kapital eine angemessene Verzinsung bieten zu können, ausschlaggebend ist.

Die Berechnungsgrundlage für Johannes Obrecht (COO) nach dessen ab dem 1. Juli 2019 für weitere 5 Jahre verlängerten Dienstvertrag ergibt sich aus 10 % des Konzern-Jahresüberschusses des letzten, 20 % des jeweils laufenden und 70 % des kommenden (neuen) Geschäftsjahres und ist damit zu 70 % zukunftsbezogen. Bemessungsgrundlage der

variablen Vergütung für die seit dem 1. September 2020 bzw. 1. November 2020 laufenden Dienstverträge über 3 Jahre von Carlo Lazzarini (Vorstandsvorsitzender/CEO) und Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) ist jeweils der Zeitraum vom Beginn des laufenden bis zum Ablauf des kommenden Geschäftsjahres, wobei jeweils die Summe der relevanten Konzern-Jahresüberschüsse mit der Gewichtung 30 % für das laufende und 70 % für das kommende Geschäftsjahr für die Berechnung herangezogen wird. Konzern-Jahresfehlbeträge werden in den Berechnungsgrundlagen mit Null angesetzt.

Carlo Lazzarini und Dr. Cornelia Ballwießer wurden im Rahmen ihrer Neubestellungen für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 feste Mindestbeträge als Garantietantieme vertraglich zugesichert.

Der Anteil der variablen Vergütung am Konzern-Jahresüberschuss bzw. der maximal erreichbare Betrag variiert bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern wie folgt.

Vorstandsmitglied	Anteil am Konzern- Jahresüberschuss (Summe nach obigen Berechnungs- grundlagen)	Höchstbetrag (Cap)
Carlo Lazzarini	3,00 %	500.000 EUR
Dr. Cornelia Ballwießer	2,25 %	400.000 EUR
Johannes Obrecht	2,00 %	400.000 EUR

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

009 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

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

Die variable Vergütung wird jeweils mit Billigung des Konzernabschlusses des jeweils letzten Geschäftsjahres der vorgenannten Berechnungsgrundlagen zur Zahlung fällig.

Die Leistung des Vorstands wird am erzielten Jahresüberschuss des Konzerns gemessen. Sie wird durch eine definierte prozentuale Beteiligung am erzielten Konzern-Jahresüberschuss konkret vergütet.

- Ermessenstantieme

Die Vorstandsverträge sehen außerdem eine Ermessenstantieme vor, wonach der Aufsichtsrat außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen kann. Der Aufsichtsrat hat damit die Möglichkeit, bei der Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile 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 variiert zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den anderen Vorstandsmitgliedern; er beträgt für den Vorstandsvorsitzenden (plus/minus) 100.000,00 EUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder (plus/minus) 80.000,00 EUR. Als ein- oder mehrjährige Bemessungskomponenten dienen hier beispielhaft der dynamische Verschuldungsgrad, der Free Cashflow, die Ausschüttungsfähigkeit, die Erreichung strategischer und/oder standortspezifischer Ziele, ESG-Kriterien etc.

Der Aufsichtsrat hat nach Vorliegen des vorläufigen Jahresabschlusses in einem Umlaufbeschluss vom 3. März 2022 entschieden, für hervorragende Leistungen im Rahmen der strategischen Ausrichtung des Konzerns, notwendiger Restrukturierungen, Wiederherstellung der Ausschüttungsfähigkeit, Ausbau der Standorte im Ausland, der Gewinnung umfangreichen Neugeschäfts sowie verstärkter Initiativen zur klaren Positionierung der Gesellschaft am Kapitalmarkt, folgende Ermessenstantiemen zu gewähren:

CEO Carlo Lazzarini: 100 TEUR

CFO Dr. Cornelia Ballwießer: 70 TEUR

COO Johannes Obrecht: 50 TEUR

Maximalvergütung variable Vergütungsbestandteile

Für die variablen Vergütungsbestandteile 2021 gelten folgende Maximalwerte:

TEUR	Carlo Lazzarini	Dr. Cornelia Ballwießer	Johannes Obrecht
Variable Vergütung	500	400	400
Ermessenstantieme	100	80	80
Maximalvergütung 2021	600	480	480

Für das Geschäftsjahr 2021 sind, im Rahmen der Neubestellung, in den Dienstverträgen mit jeweils dreijähriger Laufzeit von Carlo Lazzarini und Dr. Cornelia Ballwießer Mindesttantiemen in Höhe von 270 TEUR bzw. 160 TEUR vertraglich zugesichert worden.

Aus der nachfolgenden tabellarischen Übersicht zur gewährten und geschuldeten Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder betreffend das Geschäftsjahr 2021 geht hervor, dass für jedes Mitglied des Vorstands der maximal mögliche Wert der variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021 unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 bereits gewährleistet.

Clawback-Regelungen

Die bestehenden Dienstverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder enthalten keine Clawback-Klauseln. Von einer Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, hätte der Aufsichtsrat betreffend das Geschäftsjahr 2021 über den Weg einer negativen Ermessenstantieme Gebrauch machen können. Dies ist nicht erfolgt.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen 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 (Abfindungs-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.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder aus einem von dem Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund eintritt, werden die Bezüge bis zu sechs Monaten, längstens aber bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses weitergezahlt. Nach Ablauf von sechs Monaten erhält das Vorstandsmitglied bis zum Ablauf von insgesamt zwölf Monaten seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der Festvergütung gemäß Dienstvertrag und dem Krankengeld, das höchstens bezogen werden könnte, wäre das Vorstandsmitglied bei der AOK versichert, zuzüglich der über die Festvergütung hinaus im Dienstvertrag vereinbarten Bezüge (Zuschuss Krankenversicherung, variable Vergütung). Ist ein Vorstandsmitglied zwischen zwei Zeiten der Arbeitsunfähigkeit weniger als zwei Monate tätig gewesen, so gelten die beiden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit als zusammenhängend. Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet der Vorstandsdienstvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds während der Dauer des Dienstverhältnisses haben die vertraglich definierten Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung sowie zeitanteilig variablen Vergütung für die auf den Sterbemonat folgenden drei Monate.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie folgt vergütet:

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder		Carlo Lazzarini Vorsitzender/CEO seit 01.09.2020		Dr. Cornelia Ballwießer CFO seit 01.11.2020		Johannes Obrecht COO seit 01.07.2016	
		TEUR	ANTEIL IN %	TEUR	ANTEIL IN %	TEUR	ANTEIL IN %
Erfolgsunabhängige Festvergütung	Jahresgrundgehalt	300	37,1	228	38,4	216	39,1
	Sachbezüge	24	3,0	13	2,2	12	2,2
	Versorgungsentgelt ¹	60	7,4	40	6,7	40	7,2
	Summe	384	47,5	281	47,3	268	48,6
Erfolgsabhängige variable Vergütung (kurzfristig)	Variable Vergütung ²	324	40,1	243	40,9	234	42,4
	Ermessenstantieme	100	12,4	70	11,8	50	9,1
	Summe	424	52,5	313	52,7	284	51,4
Gesamtvergütung		808	100,0	594	100,0	552	100,0

¹ Angabe der monatlichen bzw. jährlichen Zahlungen an die Vorstandsmitglieder zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge.

² Die Angabe der variablen Vergütung stellt den Bonus dar, welcher für das Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wird.

Frühere Vorstandsmitglieder	Bernd Bartmann CFO bis 31.12.2020	Karl M. Schmidhuber CEO bis 21.05.2014
	TEUR	TEUR
Pensionen	71	103
Sonstige Bezüge ¹	5	0
Summe	76	103

¹ Die sonstigen Bezüge stellen die Beraterkosten dar, welche Herr Bartmann von Januar bis Mai 2021 bezogen hat.

Die Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder umfasst ausschließlich feste Vergütungsbestandteile.

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstands- mitglieder

009 Vergütung der Aufsichts- ratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichts- ratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mit- arbeitenden und zur Ertrags- entwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

012 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

009 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sind in § 11 der Satzung der Progress-Werk Oberkirch AG niedergelegt und wurden von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit einer satzungsändernden Mehrheit von 99,66% und mit Geltung ab dem Beginn des Geschäftsjahres 2021 beschlossen. Damit einhergehend hat die Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 auch das aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gebilligt.

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 27.500,00 EUR. 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 Aufsichtsrats-tätigkeit 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 von 600,00 EUR. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon, Videokonferenz oder mit Hilfe 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 2021 keine Vergütung gezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 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	55.000	65,0	20.625	24,4	9.000	10,6	84.625
Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	seit 22.05.2013	41.250	64,5	13.750	21,5	9.000	14,1	64.000
Andreas Bohnert ¹	seit 20.05.2021	18.333	88,4	0	0,0	2.400	11,6	20.733
Carsten Claus	seit 23.05.2018	27.500	54,7	13.750	27,4	9.000	17,9	50.250
Stefan Klemenz ¹	seit 20.05.2021	18.333	70,7	4.583	17,7	3.000	11,6	25.917
Dr. Jochen Ruetz	seit 23.05.2018	27.500	67,1	6.875	16,8	6.600	16,1	40.975
Herbert König ¹	bis 19.05.2021	11.458	66,1	2.865	16,5	3.000	17,3	17.323
Gerhard Schrempp ¹	bis 19.05.2021	11.458	90,5	0	0,0	1.200	9,5	12.658
Summe		210.833	66,6	62.448	19,7	43.200	13,7	316.481

¹ Arbeitnehmervertretende

Vergleichende Darstellung: 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 im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis 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 das Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2020; die Darstellung über einen Fünfjahreszeitraum wird in den Folgejahren sukzessive aufgebaut.

Entwicklung der Vergütung		2020	Veränderung 2020/2019	2021	Veränderung 2021/2020
				TEUR	
Entwicklung der Vergütung	Vorstand				
	Gegenwärtige Mitglieder				
	Carlo Lazzarini, Vorsitzender/CEO (seit 01.09.2020)	218	-	808	271 %
	Dr. Cornelia Ballwießer, CFO (seit 01.11.2020)	67	-	594	787 %
	Johannes Obrecht, COO (seit 01.07.2016)	331	-24 %	552	67 %
	Frühere Mitglieder				
	Bernd Bartmann, CFO (bis 31.12.2020) ²	345	-32 %	76	-78 %
	Dr. Volker Simon, CEO (bis 04.09.2020)	279	-58 %	0	-
	Karl M. Schmidhuber, CEO (bis 21.05.2014) ²	103	2 %	103	0 %
	Aufsichtsrat				
	Gegenwärtige Mitglieder				
	Karl M. Schmidhuber, Vorsitzender	78	-1 %	85	9 %
	Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	60	-2 %	64	7 %
	Andreas Bohnert (seit 20.05.2021) ¹	0	-	21	-
	Carsten Claus	47	0 %	50	6 %
	Stefan Klemenz (seit 20.05.2021) ¹	0	-	26	-
	Dr. Jochen Ruetz	40	8 %	41	3 %
Herbert König (bis 19.05.2021) ¹	38	-5 %	17	-55 %	
Gerhard Schrempp (bis 19.05.2021) ¹	30	0 %	12	-60 %	
Belegschaft					
Durchschnittliche Vergütung oberer Führungskreis ³	159	-16 %	211	33 %	
Durchschnittliche Vergütung Gesamtbelegschaft ⁴	54	-11 %	58	7 %	
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Jahresüberschuss PWO AG (HGB)	-20.247	-527 %	16.854	183 %
	Jahresüberschuss PWO-Konzern (IFRS)	-11.662	-229 %	14.742	226 %

¹ Arbeitnehmervertretende

² Die Vergütung von Bernd Bartmann umfasst in 2021 Pensionszahlungen und zusätzlich sonstige Bezüge; die Vergütung von Karl M. Schmidhuber in den dargestellten Jahren sind ebenfalls Pensionszahlungen.

³ Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die erste Führungsebene im PWO-Konzern unterhalb des Vorstands festgelegt.

⁴ 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 und 2021 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 der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

009 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung: Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

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

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstands-
mitglieder

009 Vergütung der Aufsichts-
ratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung:
Vorstands- und Aufsichts-
ratsvergütung im Verhältnis
zur Vergütung der Mit-
arbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

012 Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3
AktG

Sonstiges

Die Progress-Werk Oberkirch 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, 24. März 2022

Progress-Werk Oberkirch AG

Der Aufsichtsrat



Karl M. Schmidhuber
(Vorsitzender)

Der Vorstand



Carlo Lazzarini
(CEO)



Dr. Cornelia Ballwießer
(CFO)



Johannes Obrecht
(COO)

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

009 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

010 Vergleichende Darstellung:
Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

011 Sonstiges

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

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

An die Progress-Werk Oberkirch Aktiengesellschaft, Oberkirch

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Stuttgart, den 24. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laubert
Wirtschaftsprüfer

Herr
Wirtschaftsprüferin

Kontakt

Investor-Relations-Ansprechpartner

Dr. Cornelia Ballwießer

CFO

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@progress-werk.de

Charlotte Frenzel

Investor Relations & Corporate Communications

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@progress-werk.de

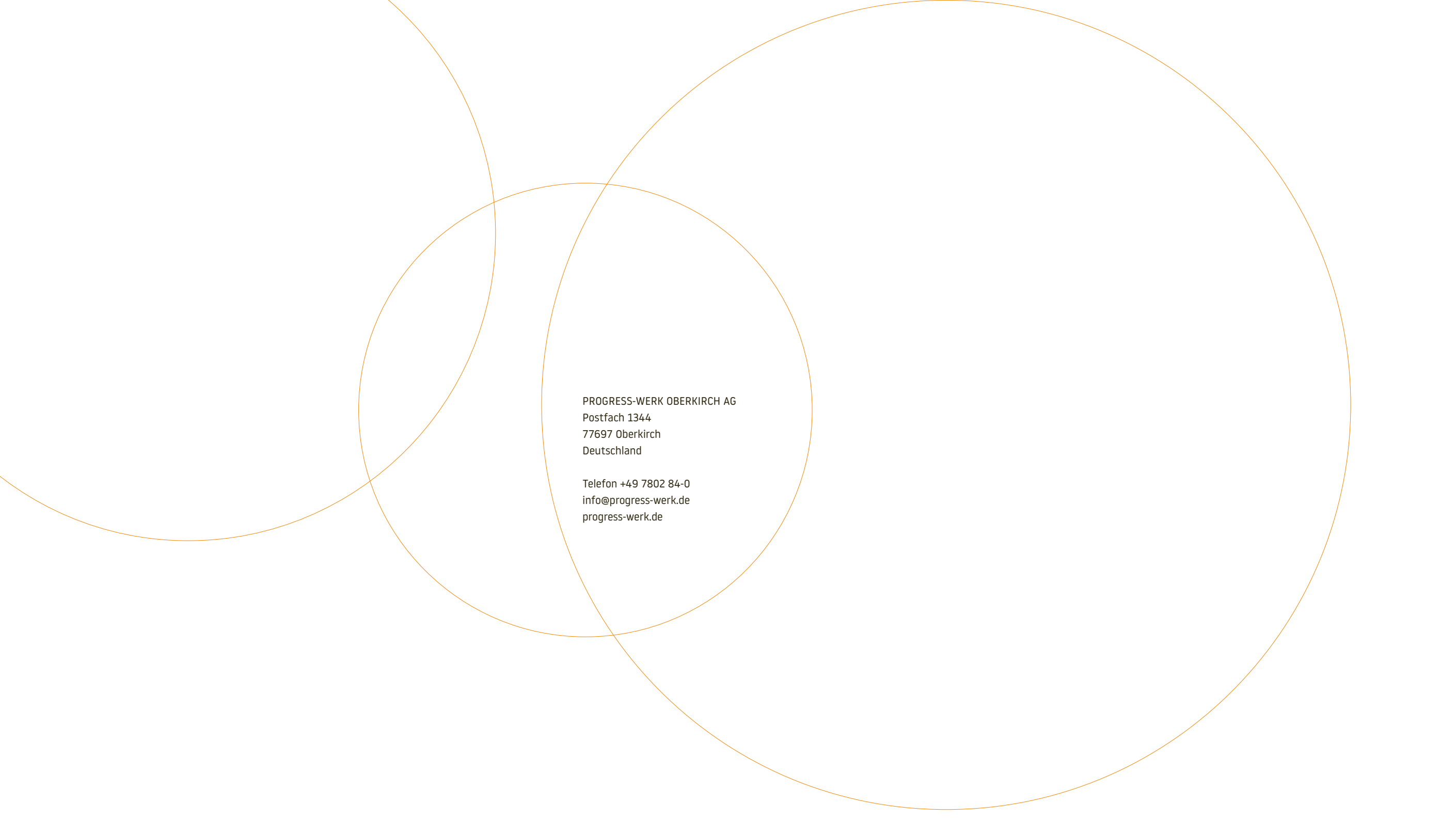
Die Darstellung von Zahlen erfolgt in diesem Dokument in der Regel in TEUR. Aus den jeweiligen Rundungen können sich Differenzen einzelner Werte gegenüber der tatsächlich in EUR erzielten Zahl ergeben, die naturgemäß keinen signifikanten Charakter haben. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit werden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

Fotos

PWO

Gestaltung

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg



PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG
Postfach 1344
77697 Oberkirch
Deutschland

Telefon +49 7802 84-0
info@progress-werk.de
progress-werk.de