

PWO

VERGÜTUNGS- BERICHT

GESCHÄFTSJAHR 2022

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 **Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft**
- 016 Sonstiges
- 017 **Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG**
- 018 Kontakt

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 2022. 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) unter Berücksichtigung der geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“).

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022****003 Vergütung der Vorstandsmitglieder****014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder****015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft****016 Sonstiges****017 Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG****018 Kontakt**

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Geltende Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2022

Derzeit sind für die Vorstandsmitglieder der Progress-Werk Oberkirch AG zwei unterschiedliche Vergütungssysteme relevant.

Zum einen wird das seit 2019 bestehende, bisherige Vergütungssystem („Vergütungssystem 2019“) angewendet, welches für den seit 1. November 2020 bis zum 31. Oktober 2023 laufenden Dienstvertrag von Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und den seit 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2024 laufenden Dienstvertrag von Johannes Obrecht (COO) gilt.

Zum anderen kommt ein neues, vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossenes und am 15. März 2022 aktualisiertes Vergütungssystem zur Anwendung, das von der Hauptversammlung am 10. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 86,05 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden ist („Vergütungssystem 2022“). Dem Vergütungssystem 2022 ist der Dienstvertrag von Carlo Lazzarini (CEO) unterstellt worden, der am 7. Februar 2022 im Rahmen der vorzeitigen Wiederbestellung von Carlo Lazzarini zum Vorstandsvorsitzenden entsprechend verlängert wurde. Das Vergütungssystem 2022 entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes mit den inhaltlichen Anforderungen des ARUG II und den Empfehlungen des DCGK, soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Das Vergütungssystem 2022 findet Anwendung auf alle Neuabschlüsse oder Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen.

Bisheriges Vergütungssystem 2019

Das bisherige Vergütungssystem 2019 fand im Jahr 2022 weiterhin für Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Johannes Obrecht (COO) Anwendung.

Es orientiert sich sowohl an der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der Gesellschaft und der Gruppe 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 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.

Nach dem Vergütungssystem 2019 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 Vergütungssystems 2019 sind das Jahresgrundgehalt, Sachbezüge und Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersversorgung (sogenanntes Versorgungsentgelt).

- **Jahresgrundgehalt**

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

- **Sachbezüge**

Bei den Sachbezügen handelt es sich um marktübliche, vertraglich festgelegte Nebenleistungen. Hierzu gehören im Wesentlichen die private Nutzungsmöglichkeit eines Dienstwagens 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. Die Art, Höhe und Dauer der Nebenleistungen können nach der persönlichen Situation der Vorstandsmitglieder variieren.

- **Versorgungsentgelt**

Die Dienstverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sehen keine individuellen Pensionszusagen vor, sodass keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Stattdessen erhalten die Vorstandsmitglieder 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.

Variable Vergütungsbestandteile

Als erfolgsabhängige Bestandteile umfasst das Vergütungssystem 2019 die variable Vergütung und die Ermessenstantieme.

- **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 Prozent des Konzern-Jahresüberschusses des letzten, 20 Prozent des jeweils laufenden und 70 Prozent des kommenden (neuen) Geschäftsjahres und ist damit zu 70 Prozent zukunftsbezogen.

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

**015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft**

016 Sonstiges

**017 Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

018 Kontakt

Variable Vergütung COO	Geschäftsjahr		
	2020	2021	2022
Konzern-Jahresüberschuss	0 € ¹	14.742.000 €	16.115.301 € ²
Gewichtung	10 %	20 %	70 %
Konzern-Jahresüberschuss (gewichtet)	0 €	2.948.400 €	11.280.711 €
Variable Vergütung (2,00 %)	0 €	58.968 €	225.614 €
Auszahlungsbetrag	284.582 €		

¹ Negative Konzern-Jahresüberschüsse werden mit 0 gewertet.

² Dieser Konzern-Jahresüberschuss ist erhöht um die darin enthaltenen Rückstellungen für die variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder und reduziert um den darauf anfallenden Steueranteil.

Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung für den seit dem 1. November 2020 laufenden Dienstvertrag über 3 Jahre von 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 Prozent für das laufende und 70 Prozent für das kommende Geschäftsjahr für die Berechnung herangezogen wird. Konzern-Jahresfehlbeträge werden in den Berechnungsgrundlagen mit Null angesetzt.

Dr. Cornelia Ballwießer wurden für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 feste Mindestbeträge als Garantietantieme vertraglich zugesichert.

Variable Vergütung CFO	Geschäftsjahr	
	2021	2022
Konzern-Jahresüberschuss	14.742.000 €	16.115.301 € ¹
Gewichtung	30 %	70 %
Konzern-Jahresüberschuss (gewichtet)	4.422.600 €	11.280.711 €
Variable Vergütung (2,25 %)	99.508 €	253.816 €
Auszahlungsbetrag	353.324 €	

¹ Dieser Konzern-Jahresüberschuss ist erhöht um die darin enthaltenen Rückstellungen für die variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder und reduziert um den darauf anfallenden Steueranteil.

• **Ermessenstantieme**

Die Vorstandsdiensverträge von Johannes Obrecht (COO) und Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) 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 beträgt für die beiden Vorstandsmitglieder Johannes Obrecht und Dr. Cornelia Ballwießer jeweils (plus/minus) 80.000,00 EUR. Als ein- oder mehrjährige Bemessungskomponenten dienen hier beispielhaft der Nettoverschuldungsgrad in Jahren, der Free Cashflow, die Ausschüttungsfähigkeit, die Erreichung strategischer und/oder standortspezifischer Ziele, ESG-Kriterien etc.

BESTANDTEILE ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG (BISHERIGES VERGÜTUNGSSYSTEM 2019)

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, 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.

Dr. Cornelia Ballwießer (3-Jahres-Vertrag ab 01.11.2020)

- Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H. v. 2,25 %) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung, Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet.
- Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 30 % des Konzern-Jahresüberschusses des jeweils laufenden Geschäftsjahres und 70 % des kommenden Geschäftsjahres aufgrund des 3-Jahres-Vertrags.
- 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)

Ermessenstantieme

- 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)

Vergütungssystem 2022

Das Vergütungssystem 2022 fand im Jahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) Carlo Lazzarini Anwendung. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2022 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.pwo-group.com/de/konzern/vorstand/ zugänglich.

Es leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen, wertschaffenden Entwicklung der Progress-Werk Oberkirch AG und der Gruppe. Durch die Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile wird die Höhe der Vergütung an die Erreichung wesentlicher 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.

Vergütungsbestandteile und ihr relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, Struktur der Ziel-Gesamtvergütung sowie weitere Bestandteile des Vergütungssystems 2022

Das Vergütungssystem 2022 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 kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil (Short-Term Incentive = STI) und einen langfristig variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term Incentive = LTI), der sich in einen LTI 1 und einen LTI 2 gliedert. Der Aufsichtsrat

stellt sicher, dass die Zielsetzung für die variable Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert ist.

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 an das STI und LTI 1 anknüpft, wird nicht von der Ziel-Gesamtvergütung umfasst.

RELATIVE ANTEILE AN DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

	CEO	Sonstige Vorstandsmitglieder
Fest	40 % bis 56 %	38 % bis 55 %
Variabel (ohne LTI 2)	60 % bis 44 %	62 % bis 45 %
Basisvergütung	31 % bis 44 %	29 % bis 42 %
Nebenleistungen	2 % bis 3 %	3 % bis 5 %
Versorgungsentgelt	7 % bis 9 %	6 % bis 8 %
STI 1	9 % bis 13 %	11 % bis 17 %
LTI 1	31 % bis 51 %	28 % bis 51 %

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, die Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen oder eventuelle Garantietantiemen für die ersten Dienstjahre bei Neubestellungen oder im Rahmen möglicher Anpassungen aufgrund der jährlichen Überprüfung der Vergütung abweichen.

Bei der Ausgestaltung der Ziel-Gesamtvergütung wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig 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.

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 § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Bestandteile des Vergütungssystems 2022 (Basisvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt, STI und LTI) für die Vorstandsmitglieder einschließt. Diese beträgt für den Vorsitzenden/CEO 1.250.000,00 EUR und für die sonstigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 960.000,00 EUR. 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.

Feste Vergütungsbestandteile

- **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 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.

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

016 Sonstiges

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

018 Kontakt

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

016 Sonstiges

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

018 Kontakt

006

PWO Vergütungsbericht 2022

• **Versorgungsentgelt**

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein sogenanntes jährliches Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt 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.

Variable Vergütungsbestandteile

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 weiterer 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 (Performance-Periode) und in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen 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 nicht-finanzielle 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.

• **STI und LTI 1 als kurzfristig und langfristig variable Vergütungsbestandteile**

Die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile setzen sich zusammen aus dem sogenannten STI (Short Term Incentive) mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage, bestehend aus 5 individuellen Zielen für die Vorstandsmitglieder für das jeweils bevorstehende, neue Geschäftsjahr, sowie dem LTI 1 (Long Term Incentive 1) mit der Bemessungsgrundlage Konzern-Jahresüberschuss der auf das aktuelle Geschäftsjahr folgenden nächsten 3 Geschäftsjahre.

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 sowohl mittel- als auch langfristig der entscheidende Faktor für eine nachhaltig gesunde Entwicklung der PWO-Gruppe.

Für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat, auf Empfehlung des Personalausschusses, in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2022 eine Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest, wählt insgesamt 5 individuelle Ziele zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit – einschließlich deren Zielwerten und der Methode zur Ermittlung des Zielerreichungsgrads – für den STI aus und stellt nach Ablauf des Geschäftsjahres den Zielerreichungsgrad durch einen Ziel-Ist-Vergleich und die daraus resultierende Vergütung fest. Die Ziele werden vom Aufsichtsrat jeweils genau definiert, und eine nachvollziehbare Messbarkeit der Zielerreichung wird auch bei qualitativen Kriterien sichergestellt. Das STI wird nach Billigung des Konzernabschlusses für das bonus-relevante Geschäftsjahr zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Die Höhe des LTI 1 bemisst sich nach der Entwicklung des Konzern-Jahresüberschusses innerhalb des Bemessungszeitraums von 3 Geschäftsjahren. 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 3-Jahres-Zeitraum 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 650.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 520.000,00 EUR begrenzt. Der jährliche maximale Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI plus LTI 1 beträgt für den CEO 350.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 280.000,00 EUR.

• **STI: Zieldefinitionen und Zielerreichungen für Carlo Lazzarini, betreffend das Geschäftsjahr 2022**

Beim STI für das Geschäftsjahr 2022 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 jeweils linear zwischen 100 % und 0 % sowie zwischen 100 % und 150 % ermittelt wird.

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

**015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft**

016 Sonstiges

**017 Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

018 Kontakt

STI für das Geschäftsjahr 2022 – Leistungskriterien

	Leistungskorridor			Leistungsfeststellung	
	0 %-Ziel	100 %-Ziel	150 %-Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung
Nettoverschuldungsgrad in Jahren Konzern inklusive möglicher Ausschüttung ¹	>2,99	2,80	<2,60	<2,60	150 %
Lifetime-Volumen Neugeschäft Konzern inklusive Werkzeug- und Serienvolumen	400 Mio. €	500 Mio. €	550 Mio. €	>550 Mio. €	150 %
Standort Oberkirch: EBIT inklusive Währungseffekten ²	0,5 Mio. €	1,0 Mio. €	1,5 Mio. €	>1,5 Mio. €	150 %
Standort Oberkirch: Abschluss Zukunftstarifvertrag mit bestimmtem Vertragsinhalt	als entsprechende Zielwerte wurden vom Aufsichtsrat bestimmte Vertragsinhalte definiert			i. R. d. Vertragsabschlusses erreichter Zielwert	100 %
Standort Oberkirch: Nachhaltigkeit Stromverbrauch pro Tonne verarbeitetes Rohmaterial	314 KWh/t	305 KWh/t	298 KWh/t	<298 KWh/t	150 %
Gesamtzielerreichung					140 %
Auszahlungsbetrag					140 TEUR

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

² Definition EBIT = Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings before interest and taxes)

Für den auf das Geschäftsjahr 2022 entfallenden anteiligen LTI 1 von Carlo Lazzarini hat der Aufsichtsrat in Vorbereitung seines Personalaussschusses einen auszubezahlenden anteiligen Betrag von 483 TEUR festgestellt, der sich aus dem für Carlo Lazzarini festgelegten Anteil am Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 3,00 % und dem im Geschäftsjahr 2022 erzielten Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 16.115 TEUR ergibt. Dieser Konzern-Jahresüberschuss ist erhöht um die darin enthaltenen Rückstellungen für die variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder und reduziert um den darauf anfallenden Steueranteil.

• **LTI 2 als langfristig variabler Vergütungsbestandteil**

Neben STI und LTI 1 beinhaltet das Vergütungssystem 2022 noch als variable Komponente das LTI 2. Da der maximale jährliche Auszahlungsbetrag aus STI plus anteiliges LTI 1 begrenzt ist (Cap), kann sich ein weitergehender Anspruch bis zur Höhe des jährlich maximal erzielbaren Betrags (Cap) aus STI plus anteiliges 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 der Geldbetrag an das Vorstandsmitglied ausbezahlt. 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 anteiliges 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 300.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 240.000,00 EUR begrenzt. Der maximale Auszahlungsbetrag (Cap) nach Ablauf des dreijährigen Zeitraums (Halte-

frist für die virtuellen Aktien) aus dem LTI 2 beträgt für den CEO 350.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 280.000,00 EUR.

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 anteiliges 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 Kurs 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.

- LTI 2: Darstellung für Carlo Lazzarini, betreffend das Geschäftsjahr 2022

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

016 Sonstiges

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

018 Kontakt

	Carlo Lazzarini
STI 2022	140 TEUR
Ausgangswert LTI für 2022	483 TEUR
Jährlicher Maximalbetrag aus STI + LTI 1 („Maximal-Cap“)	650 TEUR
Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag aus STI + LTI 1 („Auszahlungs-Cap“)	350 TEUR
Anteiliger LTI 1 für 2022 (jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag minus STI 2022)	210 TEUR
LTI 2 für 2022: Differenzbetrag 2022 (Summe aus STI 2022 und Ausgangswert LTI für 2022 minus Auszahlungs-Cap, begrenzt auf Maximal-Cap)	273 TEUR
Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien 2023 (Differenzbetrag 2022 dividiert durch arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) in Q4/2022)	9.677

BESTANDTEILE ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG (VERGÜTUNGSSYSTEM 2022)

- STI Festlegung von insgesamt 5 Zielen zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit für das nächste Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat einschließlich der Ermittlungsmethode des Zielerreichungsgrads. Beispielhafte individuelle Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (STI) können nachfolgendem Katalog entnommen werden.

Jährlicher Maximalbetrag (Cap): 150.000,00 EUR

- LTI 1 Bemessungsgrundlage ist der Konzern-Jahresüberschuss der auf das jeweils aktuelle Geschäftsjahr folgenden 3 nächsten Geschäftsjahre (Periode). 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.

Zum Periodenende wird dann der LTI 1 für den 3-Jahres-Zeitraum auf Basis der Konzern-Jahresüberschüsse der 3 Geschäftsjahre ermittelt. Negative Jahresabschlüsse 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.

**Jährlicher Maximalbetrag (Cap) aus STI + LTI 1:
650.000 EUR (CEO) / 520.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI + LTI 1:
350.000 EUR (CEO) / 280.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

- LTI 2 Umwandlung von Ansprüchen aus STI und LTI 1 in langfristig variablen Vergütungsbestandteil LTI 2: Ist der Anspruchsbetrag aus STI und LTI 1 höher als der Auszahlungsbetrag (Cap), erhält ein Vorstandsmitglied für die Differenz virtuelle Aktien, deren Anzahl dadurch bestimmt wird, dass der Differenzbetrag durch den arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) des letzten Quartals im Geschäftsjahr vor der Umwandlung (Ausgangsgeschäftsjahr) geteilt wird.

Nach Ablauf von jeweils 3 Jahren werden die virtuellen Aktien zurückgewandelt. Hierfür wird die Anzahl an virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) im letzten Quartal des auf das Ausgangsgeschäftsjahr folgenden dritten Geschäftsjahres multipliziert. Der sich ergebende Betrag wird nach Billigung des Konzernabschlusses des dritten Geschäftsjahres der jeweiligen Periode zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

**Jährlich maximal erzielbarer Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2:
300.000 EUR (CEO) / 240.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Maximaler Auszahlungsbetrag nach 3 Jahren (Cap) aus LTI 2:
350.000 EUR (CEO) / 280.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

- Ermessenstantieme Der Aufsichtsrat kann außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen.

Der Höchstbetrag variiert zwischen CEO und sonstigen Vorstandsmitgliedern.

**Maximale Höhe der Ermessenstantieme (Cap):
plus/minus 100.000 EUR (CEO) / 80.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 016 Sonstiges
- 017 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 018 Kontakt

KATALOG INDIVIDUELLER ZIELE FÜR DIE KURZFRISTIG VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Umsetzung Unternehmensstrategie	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 ₂ -Emissionen direkt/indirekt
Nettoverschuldungsgrad in Jahren	Wasserverbrauch
Netto-Finanzschulden	Abfälle zur Verwertung
Eigenkapitalquote	Abfälle zur Beseitigung
Standortspezifische Ziele	CO ₂ -Neutralität
Ausschüttungsfähigkeit	u. a.
Aktienkurs	
Ergebnis je Aktie	
Dividende je Aktie	
u. a.	

Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen (sog. Ermessenstantieme). 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 100.000,00 EUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder auf maximal plus/minus 80.000,00 EUR begrenzt.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder**
- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 016 Sonstiges
- 017 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 018 Kontakt

ÜBERSICHT ZU DEN JEWEILIGEN VERGÜTUNGSELEMENTEN

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck / Strategiebezug
Feste Bestandteile		
Jahresgrundgehalt bzw. Basisvergütung	12 monatliche Raten	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes
Sachbezüge bzw. Nebenleistungen	Leistungen wie etwa privat nutzbarer 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 (bisheriges Vergütungssystem 2019)	<p>Johannes Obrecht (5-Jahres-Vertrag ab 01.07.2019):</p> <p>Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H. v. 2,0%) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung, Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet</p> <p>Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 10 % des Konzern-Jahresüberschusses des letzten, 20 % des jeweils laufenden und 70 % des kommenden Geschäftsjahres</p> <p>Höchstbetrag (Cap): 400 TEUR</p> <p>Auszahlung erfolgt in bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweils kommende Geschäftsjahr</p>	Anreize für hervorragende operative Leistungen im Einklang mit der Strategie; Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf Nachhaltigkeit
	<p>Dr. Cornelia Ballwießer (3-Jahres-Vertrag ab 01.11.2020):</p> <p>Leistungskriterium: Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H. v. 2,25%) – Summe für mehrere Geschäftsjahre mit bestimmter Gewichtung, Konzern-Jahresfehlbeträge werden dabei mit Null bewertet</p> <p>Mehrjährige Bemessungsgrundlage: 30 % des Konzern-Jahresüberschusses des jeweils laufenden Geschäftsjahres und 70 % des kommenden Geschäftsjahres</p> <p>Höchstbetrag (Cap): 400 TEUR</p> <p>Auszahlung erfolgt in bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweils kommende Geschäftsjahr</p>	

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 der PWO-Gruppe

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft

016 Sonstiges

017 Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

018 Kontakt

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck / Strategiebezug
	<p>Carlo Lazzarini (5-Jahres-Vertrag ab 01.01.2022):</p> <p>STI mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage, bestehend aus 5 individuellen Zielen für das jeweils bevorstehende, neue Geschäftsjahr</p> <p>LTI 1 mit der Bemessungsgrundlage Konzern-Jahresüberschuss (Anteil i. H. v. 3,00 %) der auf das aktuelle Geschäftsjahr (Basis ist 2021) folgenden nächsten 3 Geschäftsjahre (Periode). Der sich jeweils für die ersten beiden Geschäftsjahre einer Periode ergebende anteilige LTI 1 wird mit der Billigung des Konzern-Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr zur Zahlung fällig. Zum Periodenende wird dann der LTI 1 für den gesamten 3-Jahres-Zeitraum ermittelt. Ein negativer Konzernjahresüberschuss der AG wird dabei mit Null bewertet. Mit der Billigung des Konzern-Jahresabschlusses für das jeweils dritte Geschäftsjahr einer Periode wird der LTI 1 für die Periode, abzüglich der bereits ausbezahlten Anteile für die ersten beiden Geschäftsjahre, zur Zahlung fällig.</p> <p>LTI 2 als langfristig variabler Vergütungsbestandteil, basierend auf der künftigen Entwicklung des Aktienkurses. Für den Fall, dass der Anspruchsbetrag aus STI plus LTI 1 in einem Geschäftsjahr höher ist als der Auszahlungsbetrag (Cap), gibt es für die Differenz ein Paket mit virtuellen Aktien. Nach Ablauf von jeweils 3 Jahren werden die virtuellen Aktien zurückgewandelt.</p> <p>Jährlicher Maximalbetrag (Cap) aus STI und LTI 1: 650 TEUR</p> <p>Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI und LTI 1: 350 TEUR</p>	
Ermessenstantieme	<p>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</p> <p>Jährlicher Höchstbetrag: 100 TEUR bei Carlo Lazzarini sowie 80 TEUR bei Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht</p>	Möglichkeit zur Berücksichtigung von außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen bei der Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile in angemessenem Rahmen

Altersversorgung (Versorgungsentgelt)

Die Vorstandsmitglieder erhalten 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 2022 für Carlo Lazzarini 63 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 2022 Pensionszahlungen in Höhe von 323 TEUR (i.Vj. 309 TEUR) geleistet wurden. Die entsprechende Pensionsrückstellung betrug am 31. Dezember 2022 4.699 TEUR (i.Vj. 6.019 TEUR).

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft

016 Sonstiges

017 Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

018 Kontakt

Maximalvergütung variable Vergütungsbestandteile

Für die variablen Vergütungsbestandteile 2022 gelten folgende Maxi-
malwerte:

TEUR	Carlo Lazzarini	Dr. Cornelia Ballwießer	Johannes Obrecht
Variable Vergütung (Vergütungssystem 2019) bzw. STI und LTI 1 (Vergütungs- system 2022)	650	400	400
Ermessenstantieme	100	80	80
Maximalvergütung 2022	750	480	480

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde Dr. Cornelia Ballwießer eine Mindest-
tantieme in Höhe 160 TEUR vertraglich zugesichert.

Aus der nachfolgenden tabellarischen Übersicht zur gewährten und
geschuldeten Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder
betreffend das Geschäftsjahr 2022 geht hervor, dass für jedes Mitglied
des Vorstands der maximal mögliche Wert der variablen Vergütungs-
bestandteile für das Geschäftsjahr 2022 unter seinem jeweils geltenden
Maximalwert liegt. Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung für
das Geschäftsjahr 2022 gewährleistet.

Clawback-Regelungen

Von einer Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzu-
fordern, hätte der Aufsichtsrat betreffend das Geschäftsjahr 2022 über
den Weg einer negativen Ermessenstantieme Gebrauch machen könn-
nen. Dies ist nicht erfolgt.

**Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der
Vorstandstätigkeit**

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen etwaige Zah-
lungen an die Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den
Wert von 2 Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als
die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags
betragen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps
stellen die Vorstandsdienstverträge auf die Gesamtvergütung des
abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die

vorussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr ab.
Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied
zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB beendet, erfol-
gen 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 6 Monate, längstens aber bis zur Beendigung
des Dienstverhältnisses weitergezahlt. Nach Ablauf von 6 Monaten
erhält das Vorstandsmitglied bis zum Ablauf von insgesamt 12 Monaten
seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unter-
schiedsbetrags zwischen der Festvergütung gemäß Dienstvertrag und
dem Krankengeld, das höchstens bezogen werden könnte, wäre das Vor-
standsmitglied bei der AOK versichert, zuzüglich der über die Festver-
gütung hinaus im Dienstvertrag vereinbarten Bezüge (Zuschuss
Krankenversicherung, variable Vergütung). Ist ein Vorstandsmitglied
zwischen 2 Zeiten der Arbeitsunfähigkeit weniger als 2 Monate tätig
gewesen, so gelten die beiden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit als
zusammenhängend. Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit des Vorstands-
mitglieds endet der Vorstandsvertrag, 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 variab-
len Vergütung für die auf den Sterbemonat folgenden 3 Monate.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder
des Vorstands im Geschäftsjahr 2022**

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst perioden-
gerechten Berichterstattung erfolgt ein Vergütungsausweis gemäß
einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird z. B. das STI für
das Geschäftsjahr 2022 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung
betrachtet, obwohl es erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung fällig
wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum
Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht worden war.

013

PWO
Vergütungsbericht 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie folgt vergütet:

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 016 Sonstiges
- 017 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 018 Kontakt

GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER

		Carlo Lazzarini Vorsitzender / CEO ¹ 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 feste Vergütung	Jahresgrundgehalt bzw. Basisvergütung	312	30,5	228	36,0	216	39,1
	Sachbezüge bzw. Nebenleistungen	24	2,3	13	2,1	12	2,2
	Versorgungsentgelt ²	63	6,2	40	6,3	40	7,2
	Summe	399	39,0	281	44,3	268	48,5
Erfolgsabhängige variable Vergütung	Variable Vergütung bisheriges Vergütungssystem 2019	0	0,0	353	55,7	285	51,5
	Variable Vergütung Vergütungssystem 2022						
	STI (kurzfristig)	140	13,7	0	0,0	0	0,0
	Anteiliger LTI 1 (langfristig)	210	20,5	0	0,0	0	0,0
	LTI 2 (langfristig)	273	26,7	0	0,0	0	0,0
	Ermessenstantieme	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe	623	61,0	353	55,7	285	51,5	
Gesamtvergütung		1.022	100,0	634	100,0	553	100,0
				Carlo Lazzarini Vorsitzender / CEO¹	Dr. Cornelia Ballwießer CFO	Johannes Obrecht COO	
	Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien 2023 (Differenzbetrag 2022 dividiert durch arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie [XETRA] in Q4/2022)		9.677		0		0

¹ Für Carlo Lazzarini ist ab 2022 das Vergütungssystem 2022 relevant; für Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht kommt das bisherige Vergütungssystem 2019 zur Anwendung.

² Angabe der monatlichen bzw. jährlichen Zahlungen an die Vorstandsmitglieder zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge.

FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER

	Bernd Bartmann CFO bis 31.12.2020	Karl M. Schmidhuber CEO bis 21.05.2014
	TEUR	TEUR
Pensionen	74	108
SUMME	74	108

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung
im Verhältnis zur Vergütung der
Mitarbeitenden und zur Ertrags-
entwicklung der Gesellschaft

016 Sonstiges

017 Vermerk des unabhängigen Wirtschafts-
prüfers über die Prüfung des Vergütungs-
berichts nach § 162 Abs. 3 AktG

018 Kontakt

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, billigte die Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 auch das aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat.

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 Prozent auf die feste Grundvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds, der Vorsitzende eines Ausschusses einen Zuschlag von 50 Prozent. 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 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 2022 keine Vergütung gezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 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	64,5	20.625	24,2	9.600	11,3	85.225
Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	seit 22.05.2013	41.250	63,9	13.750	21,3	9.600	14,9	64.600
Andreas Bohnert ¹	seit 20.05.2021	27.500	82,1	0	0,0	6.000	17,9	33.500
Carsten Claus	seit 23.05.2018	27.500	54,1	13.750	27,0	9.600	18,9	50.850
Stefan Klemenz ¹	seit 20.05.2021	27.500	65,2	6.875	16,3	7.800	18,5	42.175
Dr. Jochen Ruetz	seit 23.05.2018	27.500	66,1	6.875	16,5	7.200	17,3	41.575
SUMME		206.250	64,9	61.875	19,5	49.800	15,7	317.925

¹ Arbeitnehmervertretende

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

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

016 Sonstiges

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

018 Kontakt

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 § 26 Abs. 2 S. 2 EGAktG bezieht sich die Darstellung der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung auf die Geschäftsjahre 2022 und 2021; die Darstellung über einen 5-Jahres-Zeitraum wird insofern in den Folgejahren sukzessive aufgebaut.

		2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	
		TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	
Entwicklung der Vergütung	Vorstand	Gegenwärtige Mitglieder						
		Carlo Lazzarini, Vorsitzender/CEO (seit 01.09.2020) ²	218	-	808	271	1022	26
		Dr. Cornelia Ballwießer, CFO (seit 01.11.2020) ²	67	-	594	787	634	7
	Johannes Obrecht, COO (seit 01.07.2016) ²	331	-24	552	67	553	0	
	Frühere Mitglieder							
	Bernd Bartmann, CFO (bis 31.12.2020) ³	345	-32	76	-78	74	-3	
	Dr. Volker Simon, CEO (bis 04.09.2020)	279	-58	0	-	0	-	
	Karl M. Schmidhuber, CEO (bis 21.05.2014) ³	103	2	103	0	108	5	
	Aufsichtsrat	Gegenwärtige Mitglieder						
		Karl M. Schmidhuber, Vorsitzender	78	-1	85	9	85	0
		Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	60	-2	64	7	65	2
		Andreas Bohnert (seit 20.05.2021) ¹	0	-	21	-	34	62
		Carsten Claus	47	0	50	6	51	2
		Stefan Klemenz (seit 20.05.2021) ¹	0	-	26	-	42	62
		Dr. Jochen Ruetz	40	8	41	3	42	2
		Frühere Mitglieder						
Herbert König (bis 19.05.2021) ¹		38	-5	17	-55	0	-	
Gerhard Schrempp (bis 19.05.2021) ¹		30	0	12	-60	0	-	
Belegschaft	Durchschnittliche Vergütung oberer Führungskreis⁴							
		159	-16	211	33	224	6	
	Durchschnittliche Vergütung Gesamtbelegschaft⁵							
	54	-11	58	7	63	9		
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Jahresüberschuss PWO AG (HGB)							
		-20.247	-527	16.854	183	8.123	-52	
	Jahresüberschuss PWO-Konzern (IFRS)							
		-11.662	-229	14.742	226	15.211	3	

¹ Arbeitnehmervertretende

² Für Carlo Lazzarini ist ab 2022 das Vergütungssystem 2022 relevant; für Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht kommt das bisherige Vergütungssystem 2019 zur Anwendung.

³ Die Vergütung von Bernd Bartmann umfasst in den Jahren 2021 und 2022 Pensionszahlungen (im Jahr 2021 zusätzlich sonstige Bezüge: 5 TEUR); die Vergütungen von Karl M. Schmidhuber in den dargestellten Jahren sind ebenfalls Pensionszahlungen.

⁴ Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die erste Führungsebene in der PWO-Gruppe unterhalb des Vorstands festgelegt.

⁵ 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 Bonuzahlungen sind dem entsprechenden Jahr der Gewährung zugeordnet und können vom tatsächlichen Auszahlungsjahr abweichen.

Die teilweise hohen prozentualen Veränderungen sind auf unterjährige Ein-/Austritte zurückzuführen.

Sonstiges

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 016 Sonstiges**
- 017 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 018 Kontakt

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 Prozent 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, 23. März 2023

Progress-Werk Oberkirch AG

Der Aufsichtsrat



Karl M. Schmidhuber
(Vorsitzender)

Der Vorstand



Carlo Lazzarini
Vorsitzender/CEO



Dr. Cornelia Ballwießer
CFO



Johannes Obrecht
COO

**Vergütungsbericht der Progress-Werk
Oberkirch AG nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2022**

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 016 Sonstiges
- 017 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**
- 018 Kontakt

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 2022 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 PS870 (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 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 23. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laubert
Wirtschaftsprüfer

Rupperti
Wirtschaftsprüfer

Kontakt

Vergütungsbericht der Progress-Werk Oberkirch AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 014 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 015 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 016 Sonstiges
- 017 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

018 Kontakt

Investor-Relations-Ansprechpartner

Dr. Cornelia Ballwießer

CFO

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@pwo-group.com

Charlotte Frenzel

Investor Relations & Corporate Communications

Telefon: + 49 7802 84-844

ir@pwo-group.com

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

Design

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg



PROGRESS-WERK OBERKIRCH AG

**INDUSTRIESTRASSE 8
77704 OBERKIRCH
DEUTSCHLAND**

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