

ORDENTLICHE HAUPTVERSAMMLUNG DER PWO AG AM DONNERSTAG, 6. JUNI 2024, 14.00 UHR, IN DER OBERRHEINHALLE DER MESSE OFFENBURG

ERGÄNZENDE ANGABEN ZU PUNKT 8 DER TAGESORDNUNG: AKTUALISIERTES VERGÜTUNGSSYSTEM 2024 FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

VERGÜTUNGSSYSTEM 2024 FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

Das vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner damals geltenden Fassung erarbeitete und am 15. März 2022 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2022) billigte die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 10. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 86,05 % der abgegebenen Stimmen.

Das Vergütungssystem 2022 wurde vom Aufsichtsrat auf Grundlage der Entwicklungen der Geschäftsjahre 2022 und 2023 sowie der neuen Planung 2024 bis 2028 auf einen möglichen Aktualisierungsbedarf überprüft. Dabei wurde festgestellt, dass die Grundkonzeption des Systems weiterhin, insbesondere in der Ausrichtung der variablen Vergütungsbestandteile, auf das Erreichen wesentlicher Konzernziele, nämlich der Steigerung von Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen einer langfristig nachhaltigen Entwicklung, zukunftsfähig gestaltet ist. Ergänzungsbedarf besteht allerdings hinsichtlich einer Regelung des Umgangs mit gewährten Paketen „virtueller Aktien“ im Rahmen des Long-Term-Incentives LTI 2 für den Fall einer Strukturmaßnahme der Gesellschaft, wie insbesondere einer Kapitalerhöhung oder -herabsetzungen. Darüber hinaus ist eine Anpassung diverser Caps im Rahmen der variablen Vergütung sowie der Maximalvergütung erforderlich.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a AktG und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner geltenden Fassung vom 28. April 2022 hat der Aufsichtsrat deshalb am 13. März 2024 auf Empfehlung des Personalausschusses das nachstehend beschriebene, aktualisierte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (Vergütungssystem 2024) beschlossen und legt es der ordentlichen Hauptversammlung 2024 zur Billigung vor.

Die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands lassen sich der folgenden Gegenüberstellung entnehmen:

Vergütungssystem 2022	Komponente	Vergütungssystem 2024
<p>Jährlicher Maximalbetrag (Cap) aus STI + LTI 1: Vorstandsvorsitzender (CEO): 650.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 520.000 EUR</p>	<p>STI + LTI 1</p>	<p>Jährlicher Maximalbetrag (Cap) aus STI + LTI 1: Vorstandsvorsitzender (CEO): 750.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 600.000 EUR</p>
<p>Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI + LTI 1: Vorstandsvorsitzender (CEO): 350.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 280.000 EUR</p>		<p>Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI + LTI 1: Vorstandsvorsitzender (CEO): 400.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 320.000 EUR</p>
<p>Jährlich maximal erzielbarer Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2: Vorstandsvorsitzender (CEO): 300.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 240.000 EUR</p>	<p>LTI 2</p>	<p>Jährlich maximal erzielbarer Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2: Vorstandsvorsitzender (CEO): 350.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 280.000 EUR</p>
<p>Maximaler Auszahlungsbetrag nach 3 Jahren (Cap) aus LTI 2: Vorstandsvorsitzender (CEO): 350.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 280.000 EUR</p>		<p>Maximaler Auszahlungsbetrag nach 3 Jahren (Cap) aus LTI 2: Vorstandsvorsitzender (CEO): 400.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 330.000 EUR</p>
<p>Maximalvergütung: Vorstandsvorsitzender (CEO): 1.250.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 960.000 EUR</p>	<p>Maximalvergütung</p>	<p>Maximalvergütung: Vorstandsvorsitzender (CEO): 1.400.000 EUR Sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.040.000 EUR</p>
<p>Keine Regelung vorhanden</p>		<p>Kapital- und Strukturmaßnahmen der AG Auswirkungen auf den LTI 2</p>

A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der PWO AG

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen, wertschaffenden Entwicklung der PWO AG und ihres Konzerns. 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.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner geltenden Fassung vom 28. April 2022, soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb dieses regulatorischen Rahmens ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der konkreten Festlegung der Vorstandsvergütung an den folgenden Grundsätzen:

— FÖRDERUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden.

— HARMONISIERUNG MIT AKTIONÄRS- UND STAKEHOLDERINTERESSEN

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden sowie weiteren Stakeholdern. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung knüpft an die Performance des PWO-Konzerns an.

— LANGFRISTIGKEIT UND NACHHALTIGKEIT

Das Vergütungssystem incentiviert eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der PWO. Vor diesem Hintergrund wird die variable Vergütung überwiegend auf einer mehrjährigen Grundlage bemessen. Auch nichtfinanzielle Ziele fließen zur Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei der Bemessung der variablen Vergütung ein.

— PAY FOR PERFORMANCE

Die Leistung des Vorstands wird angemessen berücksichtigt und vergütet, indem adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile Verwendung finden und die variable Vergütung zwischen Null und einer betragsmäßigen Obergrenze (Cap) schwanken kann.

— ANGEMESSENHEIT

Die Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen sowie auf die vertikale Angemessenheit zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft geachtet.

B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PWO wird im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der unter A. dargestellten Grundsätze und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt. Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss können bei Bedarf externe Beratung, insbesondere zu Fragen der Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung, in Anspruch nehmen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Mandatierte Vergütungsberater werden von Zeit zu Zeit gewechselt.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Es wird spätestens ab dem Zeitpunkt der Billigung für alle anstehenden Neuabschlüsse oder Verlängerungen von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern angewendet.

Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Personalausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes beachtet und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung berücksichtigt.

Jedes Aufsichtsratsmitglied legt etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat bzw. im Personalausschuss teil. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

C. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die konkrete Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass die Ziel-Gesamtvergütung strukturell auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der PWO ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen findet das Vergleichsumfeld der PWO (horizontaler Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

— HORIZONTAL – EXTERNER VERGLEICH

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene zieht der Aufsichtsrat eine nationale Vergleichsgruppe von börsennotierten Automobilzulieferunternehmen, welche im DAX Subsector Autoparts & Equipment gelistet sind, heran, wobei deren Unternehmensgröße in Relation zu PWO berücksichtigt wird.

— VERTIKAL – INTERNER VERGLEICH

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter der PWO in Deutschland) verglichen, insbesondere auch deren zeitliche Entwicklung. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die erste Führungsebene im PWO-Konzern unterhalb des Vorstands festgelegt.

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

Das Vergütungssystem 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 wie nachstehend beschrieben an das STI und LTI 1 anknüpft, wird nicht von der Ziel-Gesamtvergütung umfasst.

Die jeweiligen Anteile der einzelnen festen und variablen Vergütungsbestandteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Konzern-Jahresüberschusses als Bezugsgröße für den LTI 1, der Kostenentwicklung bei vertraglich zugesagten Nebenleistungen oder eventueller Garantietantiemen in den ersten Dienstjahren bei Neubestellungen sowie möglichen Anpassungen aufgrund der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Vergütung abweichen. Die in der Abbildung 3 dargestellten Bandbreiten beruhen auf Planungs- bzw. Erfahrungswerten.

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).

E. Das Vergütungssystem im Überblick

Abbildung 1: Bestandteile erfolgsunabhängige Festvergütung

Basisvergütung	Jährlicher Betrag; Auszahlung in 12 gleichen Raten Höhe kann pro Vorstandsmitglied variieren
Nebenleistungen	Sachleistungen (Bereitstellung Dienstfahrzeug, Versicherungen, Kommunikation etc.) Höhe kann pro Vorstandsmitglied variieren
Altersversorgung	Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung; Auszahlung in gleichen Monatsraten oder jeweils im November Höhe kann pro Vorstandsmitglied variieren

Maximaler Zufluss erfolgsunabhängige Bestandteile = 100 %

Abbildung 2: Bestandteile erfolgsabhängige variable Vergütung

STI	Festlegung von insgesamt 5 Zielen zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit für das nächste Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat einschließlich der Ermittlungsmethode des Zielerreichungsgrads. Jährlicher Maximalbetrag (Cap): 150.000 EUR
LTI 1	Bemessungsgrundlage ist der Konzern-Jahresüberschuss der auf das jeweils aktuelle Geschäftsjahr folgenden drei 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 Dreijahreszeitraum auf Basis der Konzernjahresüberschüsse der drei Geschäftsjahre ermittelt. Negative

Abbildung 2: Bestandteile erfolgsabhängige variable Vergütung

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:
750.000 EUR (CEO) / 600.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI + LTI 1:
400.000 EUR (CEO) / 320.000 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 drei 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:
350.000 EUR (CEO) / 280.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Maximaler Auszahlungsbetrag nach 3 Jahren (Cap) aus LTI 2:
400.000 EUR (CEO) / 330.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Ermessens-
tantieme**

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)**

Abbildung 3: Relative Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung

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

Die vorstehenden Prozentangaben sind gerundet.

Abbildung 4: 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
Dynamischer Verschuldungsgrad	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.	

F. Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung)

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Bestandteile des Vergütungssystems (Basisvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt, STI und LTI) für die Vorstandsmitglieder einschließt. Diese beträgt für den CEO 1.400.000,00 EUR und für die sonstigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1.040.000,00 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.

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung vollständig ausfallen. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung sowohl bei der kurzfristig variablen Vergütung als auch der langfristig variablen Vergütung begrenzt (Caps).

G. Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

Feste Vergütungsbestandteile

— BASISVERGÜTUNG

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

— NEBENLEISTUNGEN

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

— VERSORGUNGSENTGELT

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein sogenanntes jährliches Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag, der direkt ausgezahlt 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 weiteren Stakeholder zu handeln. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten "Pay-for-Performance"-Ansatz. Der kurzfristig variable Vergütungsbestandteil – das STI – und der langfristig variable Vergütungsbestandteil – das LTI 1 und das LTI 2 – unterscheiden sich in ihrem Leistungszeitraum (Performance-Periode) und in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien. Die Auswahl der Leistungskriterien ist dabei jeweils an der Unternehmensstrategie der PWO ausgerichtet, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Auf Nachhaltigkeit ausgerichtete nichtfinanzielle Leistungsanreize in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ("Environmental, Social & Governance") – sogenannte ESG-Ziele – werden ebenfalls berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung mehrerer, unterschiedlicher Leistungskriterien ist zudem die Möglichkeit gegeben, den Unternehmenserfolg ganzheitlich abzubilden. Bei der Auswahl der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese klar messbar und transparent sind.

— 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 fünf individuellen Zielen (siehe Abbildung 4 unter E.) 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 drei 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 mittel- wie langfristig der entscheidende Faktor für eine nachhaltige gesunde Entwicklung des PWO-Konzerns.

Für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat, auf Empfehlung des Personalausschusses, in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem eine Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest, wählt insgesamt fünf individuelle Ziele zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit – einschließlich deren Zielwerte 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 bonusrelevante Geschäftsjahr zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Die Höhe des LTI 1 bemisst sich nach der Entwicklung des Konzern-Jahresüberschusses innerhalb des Bemessungszeitraums von drei 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 Dreijahreszeitraum auf Basis der Konzernjahresüberschüsse der drei Geschäftsjahre ermittelt. Negative Jahresüberschüsse eines Geschäftsjahres werden dabei mit Null bewertet. Nach Billigung des Konzernabschlusses des jeweils dritten Geschäftsjahres einer Periode wird der LTI 1 für die Periode, abzüglich der bereits ausbezahlten Anteile der ersten beiden Geschäftsjahre, zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Der jährliche Maximalbetrag (Cap) aus STI plus LTI 1 ist für den CEO auf 750.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 600.000,00 EUR begrenzt. Der jährliche maximale Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI plus LTI 1 beträgt für den CEO 400.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 320.000,00 EUR.

— LTI 2 ALS LANGFRISTIG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Neben STI und LTI 1 beinhaltet das Vergütungssystem noch als variable Komponente das LTI 2. Da der maximale jährliche Auszahlungsbetrag aus STI plus LTI 1 begrenzt ist (Cap), kann sich ein weitergehender Anspruch bis zur Höhe des jährlich maximal erzielbaren Betrags (Cap) aus STI plus LTI 1 ergeben (nachfolgend "Differenzbetrag" genannt). Dieser Differenzbetrag ist jeweils Grundlage des LTI 2. Das Vorstandsmitglied erhält dafür virtuelle Aktien, deren Anzahl vom Aktienkurs bestimmt wird. Die virtuellen Aktien werden nach Ablauf von jeweils drei Jahren wieder in einen Geldbetrag, dessen Höhe vom Aktienkurs bestimmt wird, zurückgewandelt und der Geldbetrag an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Das LTI 2 ist damit auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet und bringt aufgrund seines Aktienkursbezugs die Zielsetzung des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang.

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

Der jährlich maximal erzielbare Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2 ist für den CEO auf 350.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 280.000,00 EUR begrenzt. Der maximale Auszahlungsbetrag (Cap) nach Ablauf des dreijährigen Zeitraums (Haltefrist für die virtuellen Aktien) aus dem LTI 2 beträgt für den CEO 400.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 330.000,00 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 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.

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

a) Im Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln erhöht sich die Zahl der gewährten virtuellen Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals.

b) In Fall einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen verringert sich die Zahl der gewährten virtuellen Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals.

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

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

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

Weitere vergütungsrelevante Regelungen

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 Ermessenstatieme (Cap) ist für den CEO auf maximal plus/minus 100.000,00 EUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder auf maximal plus/minus 80.000,00 EUR begrenzt.

— VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE (VERTRAGSLAUFZEITEN UND LEISTUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT)

Die Laufzeit der Vorstandsansellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden jeweils für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei dem Abschluss der Anstellungsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren, und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Laufzeit des Anstellungsvertrages in der Regel drei Jahre. Für den Fall einer erneuten Bestellung kann eine (automatische) Weitergeltung des Anstellungsvertrages für die Dauer der weiteren Amtszeit vorgesehen werden.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsansellungsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstandsansellungsvertrag ebenfalls vorzeitig.

Endet das Amt als Vorstandsmitglied durch Widerruf der Bestellung seitens der Gesellschaft ohne einen zur Kündigung des Anstellungsvertrages berechtigenden wichtigen Grund sowie bei einvernehmlicher, vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, sehen die Vorstandsansellungsverträge eine Abfindungszahlung vor, deren Höhe auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages, maximal jedoch zwei Jahresvergütungen, begrenzt ist (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. Wird der Vorstandsansellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde im Sinne des § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

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

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

Ein Sonderkündigungsrecht oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht.

NEBENTÄTIGKEITEN VON VORSTANDSMITGLIEDERN

Eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit, wie z. B. die Übernahme eines Mandats als Aufsichtsrats- oder Beiratsmitglied, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats, der diese jederzeit aus berechtigtem Interesse der PWO AG widerrufen kann. Bei seiner Entscheidung über die Zustimmung insbesondere zur Übernahme eines externen Aufsichtsratsmandats entscheidet der Aufsichtsrat auch, ob und inwieweit eine diesbezügliche Vergütung anzurechnen ist.

Für Tätigkeiten in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen, wie z. B. im Hinblick auf die Wahrnehmung von Organfunktionen in Tochtergesellschaften, ist eine gesonderte Vergütung nicht vorgesehen und würde im Übrigen nach der Regelung in den Vorstandsanstellungsverträgen auf die Vorstandsvergütung angerechnet werden.

H. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Fall von außergewöhnlichen Umständen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören z. B. eine weitreichende Änderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise oder eine Pandemie), eine Unternehmenskrise, die besondere Maßnahmen erfordert, oder jede sonstigen Umstände oder Ereignisse, die alleine oder zusammen mit anderen Umständen oder Ereignissen die Grundlagen des Vergütungssystems insoweit erheblich beeinträchtigen oder sogar entfallen lassen, als ein angemessener materieller Leistungsanreiz für die Vorstandsmitglieder nicht mehr gesetzt bzw. aufrechterhalten werden kann (etwa infolge einer wesentlichen Veränderung der Unternehmensstrategie oder einer signifikant geänderten Zusammensetzung der Unternehmensgruppe z. B. durch Erwerb oder Veräußerung wesentlicher Unternehmensteile). Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in diesen Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur und -höhe, sämtliche einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die Maximalvergütung.

Oberkirch, den 21. März 2024

Karl M. Schmidhuber
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)