

**Virtuelle ordentliche Hauptversammlung der Progress-Werk Oberkirch AG  
am 19. Mai 2021, 14.00 Uhr, in den Geschäftsräumen der Gesellschaft,  
Industriestraße 8, 77704 Oberkirch**

## **Tagesordnungspunkt 5: Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder**

Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) (ARUG II) und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner geltenden Fassung vom 16. Dezember 2019, die am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde, hat der Aufsichtsrat am 25. März 2021 das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen und – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 5 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 85,97 % gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

### **A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Progress-Werk Oberkirch AG**

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen, wertschaffenden Entwicklung der Progress-Werk Oberkirch 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 der Fassung vom 16. Dezember 2019, 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. Dies wird erstmals auf der Hauptversammlung 2021 der Fall sein. Es wird ab diesem Zeitpunkt für alle anstehenden Neubestellungen oder Verlängerungen der Bestellung von 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.

Beispielhaft wurde für das Geschäftsjahr 2021 eine Ziel-Gesamtvergütung ermittelt. Sie beträgt für den Sprecher des Vorstands (CEO) 665.000,00 EUR. Der (relative) Anteil der festen Vergütung (Basisvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt dabei rund 58 % und der (relative) Anteil der variablen Vergütung (ohne LTI 2) an der Ziel-Gesamtvergütung rund 42 %. Die Basisvergütung trägt rund 45 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei, während die Nebenleistungen rund 4 % und das Versorgungsentgelt rund 9 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der Anteil des STI (Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung beläuft sich auf rund 15 % und der Anteil des LTI 1 (Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt rund 27 %.

Bei den sonstigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern beträgt die Ziel-Gesamtvergütung für den CFO 528.000,00 EUR und für den COO 501.000,00 EUR. Der (relative) Anteil der festen Vergütung (Basisgrundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt zwischen rund 55 % und 56 % und der (relative) Anteil der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung zwischen rund 44 % und 45 %. Dabei trägt die Basisvergütung rund 43 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei, während die Nebenleistungen zwischen rund 4 % und 5 % und das Versorgungsentgelt rund 8 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der Anteil des STI (Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung beläuft sich auf rund 19 % bis 20 %. Der Anteil des LTI 1 (Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt rund 24 bis 26 %.

Die vorgenannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Konzern-Jahresüberschusses als Bezugsgröße für den LTI 1, den Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen, bei etwaigen Neubestellungen oder im Rahmen möglicher Anpassun-

gen aufgrund der jährlichen Überprüfung der Vergütung abweichen. Die möglichen Bandbreiten der künftigen relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung sind in Abbildung 3 dargestellt.

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 von 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

<b>Abbildung 1: Bestandteile erfolgsunabhängige Festvergütung</b>	
<b>Basisvergütung</b>	Jährlicher Betrag; Auszahlung in 12 gleichen Raten Höhe kann pro Vorstandsmitglied variieren
<b>Nebenleistungen</b>	Sachleistungen (Bereitstellung Dienstfahrzeug, Versicherungen, Kommunikation etc.) Höhe kann pro Vorstandsmitglied variieren
<b>Altersversorgung</b>	Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung; Auszahlung in gleichen Monatsraten oder jeweils im November Höhe kann pro Vorstandsmitglied variieren
<b>Maximaler Zufluss erfolgsunabhängige Bestandteile = 100 %</b>	

**Abbildung 2: Bestandteile erfolgsabhängige variable Vergütung**

<b>STI</b>	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
<b>LTI 1</b>	Bemessungsgrundlage ist der Konzernjahresüberschuss 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 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.
	<b>Jährlicher Maximalbetrag (Cap) aus STI + LTI 1: 500.000 EUR (CEO) / 400.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)</b>
	<b>Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI + LTI 1: 300.000 EUR (CEO) / 240.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)</b>
<b>LTI 2</b>	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.
	<b>Jährlich maximal erzielbarer Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2: 200.000 EUR (CEO) / 160.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)</b>
	<b>Maximaler Auszahlungsbetrag nach 3 Jahren (Cap) aus LTI 2: 250.000 EUR (CEO) / 200.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)</b>
<b>Ermessens- tantieme</b>	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.
	<b>Maximale Höhe der Ermessenstantieme (Cap): Plus/Minus 100.000 EUR (CEO) / 80.000 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)</b>

**Abbildung 3: Relative Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung**

	<b>Sprecher (CEO)</b>	<b>Sonstige Vorstandsmitglieder</b>
<b>Fest</b>	44 bis 58 %	41 bis 56 %
<b>Variabel (ohne LTI 2)</b>	42 bis 56 %	44 bis 59 %
<b>Basisvergütung</b>	34 bis 45 %	32 bis 43 %
<b>Nebenleistungen</b>	3 bis 4 %	3 bis 5 %
<b>Versorgungsentgelt</b>	7 bis 9 %	6 bis 8 %
<b>STI 1</b>	15 bis 17 %	19 bis 22 %
<b>LTI 1</b>	27 bis 40 %	24 bis 37 %

Die vorstehenden Prozentangaben sind gerundet.

**Abbildung 4: Katalog individueller Ziele für die kurzfristig variable Vergütung (STI)**

<b>Umsetzung Unternehmensstrategie</b>	<b>Nachhaltigkeit (ESG-Kriterien)</b>
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 <sub>2</sub> -Emissionen direkt/indirekt
Dynamischer Verschuldungsgrad	Wasserverbrauch
Netto-Finanzschulden	Abfälle zur Verwertung
Eigenkapitalquote	Abfälle zur Beseitigung
Standortspezifische Ziele	CO <sub>2</sub> -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 Sprecher des Vorstands (CEO) 1.035.000,00 EUR und für die sonstigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 813.000,00 EUR. Diese Höchstgrenze (Gesamt-Cap) bezieht sich auf die Summe der Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen bei maximaler Ausschöpfung aller Bestandteile in einem Geschäftsjahr resultieren können. Diese Maximalvergütung wird hauptsächlich von der Höhe des LTI 1, dessen Bezugsgröße der Konzernjahresüberschuss 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).

In der beispielhaften Betrachtung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt der maximale Zufluss aus allen Vergütungsbestandteilen einschließlich der Ermessenstantieme, beim CEO 148,1 %, beim CFO 146,4 % und beim COO 151,9 % der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung.

## **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 Sachbezüge 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 17 % 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 nachhaltig 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 Konzernjahresüberschusses 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 und LTI 1 ist für den Sprecher des Vorstands (CEO) auf 500.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 400.000,00 EUR begrenzt. Der jährliche maximale Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI und LTI 1 beträgt für den Sprecher des Vorstands (CEO) 300.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 240.000,00 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 und LTI 1 begrenzt ist (Cap), kann sich ein weitergehender Anspruch bis zur Höhe des jährlich maximal erzielbaren Betrags (Cap) aus STI und 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 und 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 jährliche maximal erzielbare Differenzbetrag (Cap) für das LTI 2 ist für den Sprecher des Vorstands (CEO) auf 200.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 160.000,00 EUR begrenzt. Der maximale Auszahlungsbetrag (Cap) nach Ablauf des dreijährigen Zeitraums (Haltefrist für die virtuellen Aktien) aus dem LTI 2 beträgt für den Sprecher des Vorstands (CEO) 250.000,00 EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder 200.000,00 EUR.

## 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 16. Dezember 2019 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 Sprecher des Vorstands (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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Vorstandsanstellungsvertrag 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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Vorstandsanstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund 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 darauf folgenden 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 Progress-Werk Oberkirch 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.