

The PWO logo is located in the top right corner of the page. It consists of the letters 'PWO' in a bold, orange, sans-serif font, set against a white rectangular background. The overall image background is a blurred photograph of a red car driving on a road through a lush green forest, with sunlight filtering through the trees.

PWO

VERGÜTUNGS- BERICHT

GESCHÄFTSJAHR 2023

Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

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

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der PWO AG haben gemäß § 162 des Aktiengesetzes (AktG) einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Im nachfolgenden Vergütungsbericht wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der PWO AG im Geschäftsjahr 2023 dargestellt und erläutert. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Die PWO-Gruppe hat in einem Jahr der Herausforderungen ihr Geschäft gestärkt. Dieses Bild spiegelt sich insbesondere in der Bewertung der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder wider. Vor dem Hintergrund der geopolitischen Herausforderungen hat der gesamte Vorstand im Jahr 2023, aus Sicht des Aufsichtsrates, in seinem direkten Einflussbereich, insbesondere in der strukturellen und strategischen Weiterentwicklung der Gruppe, gute Arbeit geleistet. Bei den Umsatzerlösen, die im Rahmen der Erwartungen lagen, entwickelte sich die Ertragslage deutlich besser als angenommen. Daher konnte die Prognose für das EBIT vor Währungseffekten im Jahresverlauf zweimal angehoben werden. Gleiches gilt für das Neugeschäft, das mit 845 Mio. EUR mehr als doppelt so hoch ausfiel wie der untere Wert der ursprünglichen Prognosepanne von 400 bis 500 Mio. EUR. Damit kann die Gruppe ihren profitablen Wachstumskurs in der Zukunft fortsetzen.

Zudem treibt PWO die Dekarbonisierung ihres Geschäfts voran. Dazu gehören die Verpflichtung der absoluten Reduzierung von Treibhausgasemissionen nach Scope 1&2 sowie Scope 3, die den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens entspricht, die Umstellung auf Grünstrom in China bis 2026 und in Mexiko ab 2024, die Partnering-Vereinbarung mit der Salzgitter Mannesmann Stahlservice GmbH – einem Tochterunternehmen der Salzgitter AG – für den Bezug von Grünstahl ab 2026. Mit dem Beitritt zum Klimabündnis Baden-Württemberg und der Partnerschaft mit dem nachhaltigen Innovations-Hub Black Forest Innovation,

einer Plattform, die Erfahrungsaustausch und Kooperation rund um das Thema Nachhaltigkeit ermöglicht, engagiert sich PWO zudem weit über das eigene Unternehmen hinaus. Die Mitgliedschaft im United Nations Global Compact und die Teilnahme am SDG Ambition Accelerator Program unterstreichen die gesellschaftliche Verantwortung, die PWO auch bei den Nachhaltigkeitsaspekten jenseits des Klimaschutzes übernimmt.

Im Berichtszeitraum kam es in der Zusammensetzung des Vorstands zu Veränderungen. Dr. Cornelia Ballwießer legte aus persönlichen Gründen, im vorherigen Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat der PWO AG, ihr Amt mit Ablauf des 30. Juni 2023 nieder. Ihr Dienstvertrag wurde zu diesem Datum einvernehmlich aufgehoben. Als Nachfolger für Dr. Cornelia Ballwießer bestellte der Aufsichtsrat der PWO AG mit Wirkung zum 1. Juli 2023 für die Zeit bis zum 30. Juni 2026 Dipl.-Kfm. Jochen Lischer zum Mitglied des Vorstands in der Funktion als Finanzvorstand (CFO). Die Bestellung und der Dienstvertrag von Johannes Obrecht wurden mit Wirkung zum 30. April 2023, im Hinblick auf geplante Organisationsänderungen, einvernehmlich aufgehoben. Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats vom 21. April 2023 wurde der Vorstand der PWO AG mit Wirkung ab dem 1. Mai 2023 von bisher 3 auf nunmehr 2 Mitglieder verkleinert.

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Geltende Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 waren für die Vergütung der früheren und gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der PWO AG zwei verschiedene Vergütungssysteme von Relevanz. Zum einen fand das Vergütungssystem von 2019 („Vergütungssystem 2019“) noch auf die Dienstverträge der im vergangenen Geschäftsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedenen früheren Mitglieder Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht Anwendung. Zum anderen wurde und wird das vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene und am 15. März 2022 aktualisierte Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung am 10. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 86,05% der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde („Vergütungssystem 2022“), auf die Dienstverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder, CEO Carlo Lazzarini und CFO Jochen Lischer, angewendet.

Vergütungssystem 2019

Das Vergütungssystem 2019 („Vergütungssystem 2019“) orientiert sich sowohl an der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg, den Zukunftsaussichten der Gesellschaft und der Gruppe als auch an den Aufgaben und persönlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds. Auch orientiert es sich an der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur innerhalb der Gesellschaft. Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt als 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.

Bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß Vergütungssystem 2019 wird zwischen festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen unterschieden, 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 Absatz 2 Satz 3 AktG, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie 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 früheren Vorstandsmitglieder Dr. Cornelia Ballwießer und Johannes Obrecht, die dem Vergütungssystem 2019 noch unterfielen, sahen keine individuellen Pensionszusagen vor, sodass diesbezüglich keine Pensionsrückstellungen zu bilden waren. Stattdessen erhielten die beiden 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 konnten.

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 Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung für den am 30. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenen früheren COO Johannes Obrecht ergibt sich nach dessen Dienstvertrag (Laufzeit vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2024), der zum 30. April 2023 aufgehoben wurde, aus 10% des Konzern-Jahresüberschusses des letzten, 20% des jeweils laufenden und 70% des kommenden (neuen) Geschäftsjahres und ist damit zu 70% zukunftsbezogen.

Variable Vergütung für früheren COO Johannes Obrecht (bis 30.04.2023)	Geschäftsjahr		
	2021	2022	2023
Konzern-Jahresüberschuss ¹	14.742.000 €	15.211.000 €	17.181.564 €
Gewichtung	10 %	20 %	70 %
Konzern-Jahresüberschuss (gewichtet)	1.474.200 €	3.042.200 €	12.027.095 €
Variable Vergütung (2,00%) ²	294.840 €	304.220 €	95.000 €
Auszahlungsbetrag			95.000 €

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

² Für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. April 2023 wurde anteilig für 2023 die variable Vergütung mit 95.000,00 EUR gemäß Aufhebungsvertrag vom 24. April 2023 vergütet und mit der Gehaltsabrechnung für April 2023 ausbezahlt. Als Basis für die Berechnung wurden die aktuellen Planungswerte für 2023 zugrunde gelegt, gemäß denen eine variable Vergütung in Höhe von 95.000,00 EUR errechnet wurde. Der Auszahlungsbetrag wurde durch den Aufsichtsrat auf Grundlage der zum Abschlusszeitpunkt des Aufhebungsvertrages vorhandenen Informationen zum Konzern-Jahresüberschuss für 2023 bestimmt.

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

004

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung für die am 30. Juni 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedene frühere CFO Dr. Cornelia Ballwießer ist nach deren Dienstvertrag (Laufzeit vom 1. November 2020 bis zum 31. Oktober 2023), der zum 30. Juni 2023 aufgehoben wurde, jeweils der Zeitraum vom Beginn des laufenden bis zum Ablauf des kommenden Geschäftsjahres. Herangezogen für die Berechnung der variablen Vergütung werden die Summen der relevanten Konzern-Jahresabschlüsse mit einer Gewichtung von 30 % für das laufende und 70 % für das kommende Geschäftsjahr.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde Dr. Cornelia Ballwießer eine Mindesttantieme in Höhe von 160 TEUR vertraglich zugesichert.

Variable Vergütung für frühere CFO Dr. Cornelia Ballwießer (bis 30.06.2023)	Geschäftsjahr		
	2021	2022	2023
Konzern-Jahresüberschuss ¹	- €	15.211.000 €	17.181.564 €
Gewichtung	0 %	30 %	70 %
Konzern-Jahresüberschuss (gewichtet)	- €	4.563.300 €	12.027.095 €
Variable Vergütung ² (2,25 %)	- €	102.674 €	270.610 €
Auszahlungsbetrag			186.642 €

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

² Aufgrund der Beendigung der Vorstandstätigkeit zum 30. Juni 2023 wird die variable Vergütung entsprechend für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2023 anteilig vergütet.

Ermessenstantieme

Die Vorstandsdiensverträge von Johannes Obrecht (COO) und Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) sahen außerdem eine Ermessenstantieme vor, wonach der Aufsichtsrat außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen konnte. Der Aufsichtsrat hatte 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 außergewöhnlicher Entwicklungen positiv wie negativ (plus/minus) zu adjustieren. Der jährliche Höchstbetrag betrug für die beiden Vorstandsmitglieder Johannes Obrecht und Dr. Cornelia Ballwießer jeweils (plus/minus) 80.000,00 EUR. Als ein- oder mehrjährige Bemessungskomponenten konnten hier beispielhaft der Nettoverschuldungsgrad in Jahren, der Free Cashflow, die Ausschüttungsfähigkeit, die Erreichung strategischer und/oder standortspezifischer Ziele, ESG-Kriterien herangezogen werden.

BESTANDTEILE ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG (VERGÜTUNGSSYSTEM 2019)

Variable Vergütung	Johannes Obrecht (5-Jahres-Vertrag ab 01.07.2019) – Austritt am 30.04.2023
	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Ermessens-tantieme	Dr. Cornelia Ballwießer (3-Jahres-Vertrag ab 01.11.2020) – Austritt am 30.06.2023
	<ul style="list-style-type: none"> • 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): 500.000,00 EUR (CEO) / 400.000,00 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)	
Jährlicher Höchstbetrag der Ermessenstantieme (Cap): plus/minus 100.000,00 EUR (CEO) / 80.000,00 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)	

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

Vergütungssystem 2022

Das Vergütungssystem 2022 fand im Jahr 2023 für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) Carlo Lazzarini sowie für das Vorstandsmitglied (CFO) Jochen Lischer Anwendung. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2022 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter [→ www.pwo-group.com/de/gruppe/vorstand/](https://www.pwo-group.com/de/gruppe/vorstand/) zugänglich.

Es leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen, wertschaffenden Entwicklung der PWO 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 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, der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen oder eventueller 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 Absatz 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.

Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

019 Sonstiges

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

021 Kontakt

006

PWO VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Bestandteile der Vergütung

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 Absatz 2 Satz 3 AktG, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie 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 Mitarbeitenden 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 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 mittel- wie 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 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 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 Dreijahreszeitraum 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.

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

**017 Vorstands- und Aufsichtsrats-
vergütung im Verhältnis zur
Vergütung der Mitarbeitenden
und zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft**

019 Sonstiges

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

021 Kontakt

007

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

**• STI: Zieldefinitionen und Zielerreichungen für Carlo Lazzarini,
betreffend das Geschäftsjahr 2023**

Beim STI für das Geschäftsjahr 2023 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% und zwischen 100 und 150% ermittelt wird.

**• Anteiliger LTI 1 für Carlo Lazzarini, betreffend
das Geschäftsjahr 2023**

Für den auf das Geschäftsjahr 2023 entfallenden anteiligen LTI 1 von Carlo Lazzarini hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses den Anspruch auf einen anteiligen Betrag von 500 TEUR festgestellt, der sich aus dem für Carlo Lazzarini festgelegten Anteil am Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 3,00% und dem im Geschäftsjahr 2023 erzielten Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 16.220 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.

**• STI: Zieldefinitionen und Zielerreichungen für Jochen Lischer,
betreffend das Geschäftsjahr 2023**

Beim STI für das Geschäftsjahr 2023 von Jochen Lischer 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% und zwischen 100 und 150% ermittelt wird.

**• Anteiliger LTI 1 für Jochen Lischer, betreffend
das Geschäftsjahr 2023**

Für den auf das Geschäftsjahr 2023 entfallenden anteiligen LTI 1 von Jochen Lischer hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses den Anspruch auf einen anteiligen Betrag (vom 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023) von 172 TEUR festgestellt, der sich aus dem für Jochen Lischer festgelegten Anteil am Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 2,00% und dem im Geschäftsjahr 2023 erzielten Konzern-Jahresüberschuss in Höhe von 16.220 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.

STI für das Geschäftsjahr 2023

Leistungskriterien für Carlo Lazzarini (CEO)

	Leistungskorridor			Leistungsfeststellung	
	0 %-Ziel	100 %-Ziel	150 %-Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung
1. Dynamischer Verschuldungsgrad Konzern ¹	>2,99	2,70	<2,50	<2,50	150%
2. Lifetime-Volumen Neugeschäft Konzern inklusive Werkzeug- und Serienvolumen	300 Mio. €	400 Mio. €	550 Mio. €	>550 Mio. €	150%
3. Standort Oberkirch: Weitergabe Mehraufwendungen für Energie	35 %	55 %	75 %	>75 %	150%
4. Nachhaltigkeit der PWO-Gruppe (CO ₂ -Ausstoß)	13.600 to	12.800 to	12.300 to	<12.300 to	150%
5. Projektziele	nicht erfüllt	erfüllt	Erfüllungsgrad >100%	Erfüllungsgrad >100%	150%
Gesamtzielerreichung					150%
Auszahlungsbetrag					150.000 €

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

STI für das Geschäftsjahr 2023

Leistungskriterien für Jochen Lischer (CFO)

	Leistungskorridor			Leistungsfeststellung	
	0 %-Ziel	100 %-Ziel	150 %-Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung
1. Dynamischer Verschuldungsgrad Konzern ¹	>2,99	2,70	<2,50	<2,50	150%
2. Implementierung neues Data Ware House	nach 31.01.2024	bis 15.12.2023	bis 30.09.2023	bis 15.12.2023	100%
3. Projektziel Compliance	nach 31.01.2024	bis 15.12.2023	bis 30.09.2023	bis 30.11.2023	110%
4. Nachhaltigkeit der PWO-Gruppe (CO ₂ -Ausstoß)	13.600 to	12.800 to	12.300 to	<12.300 to	150%
5. Projektziel UNGC-Roadmap 2023	nach 31.12.2023	bis 15.12.2023	bis 30.09.2023	bis 15.12.2023	100%
Gesamtzielerreichung					122%
Auszahlungsbetrag					61.000 €

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

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

008

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

- **LTI 2 als langfristig variabler Vergütungsbestandteil**
Neben STI und LTI 1 beinhaltet das Vergütungssystem 2022 noch das LTI 2 als variable Komponente. 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 dieser 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 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 (Haltefrist 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 2023**

STI 2023	150 TEUR
Ausgangswert LTI für 2023	500 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 2023 (jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag minus STI 2023)	200 TEUR
LTI 2 für 2023: Differenzbetrag 2023 (Summe aus STI 2023 und Ausgangswert LTI für 2023 minus Auszahlungs-Cap, begrenzt auf Maximal-Cap)	300 TEUR
Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien 2024 (Differenzbetrag 2023 dividiert durch arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) in Q4/2023)	10.003

**LTI 2: Darstellung für Jochen Lischer,
betreffend das Geschäftsjahr 2023
(anteilig vom 01.07.2023 bis zum 31.12.2023)**

STI 2023	61 TEUR
Ausgangswert LTI für 2023	172 TEUR
Jährlicher Maximalbetrag aus STI + LTI 1 („Maximal-Cap“)	260 TEUR
Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag aus STI + LTI 1 („Auszahlungs-Cap“)	140 TEUR
Anteiliger LTI 1 für 2023 (jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag minus STI 2023)	79 TEUR
LTI 2 für 2023: Differenzbetrag 2023 (Summe aus STI 2023 und Ausgangswert LTI für 2023 minus Auszahlungs-Cap, begrenzt auf Maximal-Cap)	93 TEUR
Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien 2024 (Differenzbetrag 2023 dividiert durch arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der PWO-Aktie (XETRA) in Q4/2023)	3.095

Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 017 Vorstands- und Aufsichtsrats-
vergütung im Verhältnis zur
Vergütung der Mitarbeitenden
und zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft
- 019 Sonstiges
- 020 Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts
nach § 162 Abs. 3 AktG
- 021 Kontakt

009

PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023

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 kurzfristig 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 Dreijahreszeitraum 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:
650.000,00 EUR (CEO) / 520.000,00 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI + LTI 1:
350.000,00 EUR (CEO) / 280.000,00 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:
300.000,00 EUR (CEO) / 240.000,00 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Maximaler Auszahlungsbetrag nach 3 Jahren (Cap) aus LTI 2:
350.000,00 EUR (CEO) / 280.000,00 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 100.000,00 EUR (CEO) / 80.000,00 EUR (sonstige Vorstandsmitglieder)**

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

010

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

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 2023

Vergütungsbericht der PWO AG nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 017 Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
- 019 Sonstiges
- 020 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
- 021 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 (Vergütungssystem 2019)	<p>Johannes Obrecht (5-Jahres-Vertrag ab 01.07.2019) – Austritt am 30.04.2023:</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> <p>Dr. Cornelia Ballwießer (3-Jahres-Vertrag ab 01.11.2020) – Austritt am 30.06.2023:</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>	<p>Anreize für hervorragende operative Leistungen im Einklang mit der Strategie; Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf Nachhaltigkeit.</p> <p>Honorierung der stetigen Verbesserung der Profitabilität und damit Verfolgung der langfristigen Strategie.</p> <p>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.</p>

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach §162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

ÜBERSICHT ZU DEN JEWEILIGEN VERGÜTUNGSELEMENTEN

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck / Strategiebezug
Variable Vergütung (Vergütungssystem 2022)	<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 Dreijahreszeitraum 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> <p>Jochen Lischer (3-Jahres-Vertrag ab 01.07.2023):</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. 2,00 %) der auf das aktuelle Geschäftsjahr (Basis ist 2022) 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 Dreijahreszeitraum 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: 520 TEUR</p> <p>Jährlicher maximaler Auszahlungsbetrag (Cap) aus STI und LTI 1: 280 TEUR</p>	<p>Anreize für hervorragende operative Leistungen im Einklang mit der Strategie; Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf Nachhaltigkeit.</p> <p>Honorierung der stetigen Verbesserung der Profitabilität und damit Verfolgung der langfristigen Strategie.</p> <p>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.</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 sonstigen Vorstandsmitgliedern</p>	<p>Möglichkeit zur Berücksichtigung von außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen bei der Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile in angemessenem Rahmen.</p>

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

013

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

Altersversorgung (Versorgungsentgelt)

Die Vorstandsmitglieder erhalten feste monatliche (Carlo Lazzarini) bzw. jährliche (Jochen Lischer wie auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern 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 2023 für Carlo Lazzarini 65 TEUR, für Dr. Cornelia Ballwießer 20 TEUR (anteilig für den Zeitraum bis zu ihrem Austritt am 30. Juni 2023), 13 TEUR für Johannes Obrecht (anteilig für den Zeitraum bis zu seinem Austritt am 30. April 2023) und 20 TEUR für Jochen Lischer (anteilig für den Zeitraum ab seinem Eintritt am 01. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023).

Für andere ehemalige Vorstandsmitglieder bestanden hingegen Pensionszusagen, nach denen an die betreffenden ehemaligen Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene im Berichtsjahr 2023 Pensionszahlungen in Höhe von 324 TEUR (i. Vj. 323 TEUR) geleistet wurden. Die entsprechende Pensionsrückstellung betrug am 31. Dezember 2023 5.177 TEUR (i. Vj. 4.699 TEUR).

Maximalvergütung variable Vergütungsbestandteile

Für die variablen Vergütungsbestandteile 2023 gelten folgende Maximalwerte:

TEUR	Carlo Lazzarini	Jochen Lischer (ab 01.07.2023)	Dr. Cornelia Ballwießer (bis 30.06.2023)	Johannes Obrecht (bis 30.04.2023)
Variable Vergütung (Vergütungssystem 2022) STI und LTI 1	650	260	200	133
Ermessenstantieme	100	40	40	27
Maximalvergütung 2023	750	300	240	160

Aus der obenstehenden tabellarischen Übersicht zur gewährten und geschuldeten Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder geht hervor, dass für jedes Mitglied des Vorstands der maximal mögliche Wert der variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 gewährleistet.

Clawback-Regelungen

Von einer Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, hätte der Aufsichtsrat, betreffend das Geschäftsjahr 2023, über den Weg einer negativen Ermessenstantieme Gebrauch machen können. Dies ist nicht erfolgt.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen etwaige Zahlungen an die Vorstandsmitglieder, einschließlich Nebenleistungen, den

Wert von 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 voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr ab. Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder aus einem von dem Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund eintritt, werden die Bezüge bis zu 6 Monate, längstens jedoch 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 Unterschiedsbetrags zwischen der Festvergütung gemäß Dienstvertrag und dem Krankengeld, welches höchstens bezogen werden könnte, wäre das Vorstandsmitglied bei der AOK versichert, zuzüglich der über die

Festvergütung hinaus im Dienstvertrag vereinbarten Bezüge (Zuschuss Krankenversicherung, variable Vergütung). Ist ein Vorstandsmitglied zwischen 2 Zeiten der Arbeitsunfähigkeit weniger als 2 Monate tätig gewesen, so gelten die beiden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit als zusammenhängend. Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds 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 variablen Vergütung für die auf den Sterbemonat folgenden 3 Monate.

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

014

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

**Leistungen aus Anlass der Beendigung der
Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2023**

Mit Johannes Obrecht wurde am 24. April 2023 eine Vereinbarung über die vorzeitige Aufhebung seines bis zum 30. Juni 2024 laufenden Dienstvertrages getroffen. Im Rahmen des Aufhebungsvertrags wurde für die bis zum Aufhebungszeitpunkt am 30. April 2023 entsprechend zeitanteilig erdiente variable Vergütung für 2023 vereinbart, dass diese mit 95 TEUR brutto vergütet wird und mit der Gehaltsabrechnung für April 2023 zur Auszahlung kommt. Wegen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, zur Abgeltung von Vergütungsansprüchen für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, zahlte die Gesellschaft an Johannes Obrecht mit dem regulären Zahlungslauf im Mai 2023 (KW 18/2023) eine einmalige Abfindung in Höhe von 640 TEUR brutto.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder
des Vorstands im Geschäftsjahr 2023**

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Vergütungsausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird z.B. das STI für das Geschäftsjahr 2023 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl es erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht war.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie folgt vergütet:

GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER

		Carlo Lazzarini Vorsitzender / CEO seit 01.09.2020		Jochen Lischer CFO seit 01.07.2023	
		TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %
Erfolgsunabhängige feste Vergütung	Jahresgrundgehalt bzw. Basisvergütung	324	30,5	108	29,4
	Sachbezüge bzw. Nebenleistungen	22	2,2	6	1,8
	Versorgungsentgelt	65	6,1	20	5,4
	Summe	411	38,8	134	36,6
Erfolgsabhängige variable Vergütung	Variable Vergütung Vergütungssystem 2022				
	STI (kurzfristig)	150	14,1	61	16,3
	Anteiliger LTI 1 (langfristig)	200	18,8	79	21,8
	LTI 2 (langfristig)	300	28,3	93	25,3
	Ermessenstantieme	0	0,0	0	0,0
Summe	650	61,2	233	63,4	
Gesamtvergütung		1.061	100,0	367	100,0

	Carlo Lazzarini Vorsitzender / CEO	Jochen Lischer CFO
Anzahl im Rahmen des LTI 2 zugeteilter virtueller Aktien 2023 (Differenzbetrag 2023 dividiert durch arithmetischen Mittelwert des Schlusskurses der PWO-Aktie [XETRA] in Q4/2023)	10.003	3.095

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder**
- 016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 017 Vorstands- und Aufsichtsrats-
vergütung im Verhältnis zur
Vergütung der Mitarbeitenden
und zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft
- 019 Sonstiges
- 020 Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts
nach § 162 Abs. 3 AktG
- 021 Kontakt

015

**PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023**

AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER

		Dr. Cornelia Ballwießer CFO bis 30.06.2023		Johannes Obrecht COO bis 30.04.2023	
		TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %
Erfolgsunabhängige feste Vergütung	Jahresgrundgehalt bzw. Basisvergütung	120	36,0	76	9,2
	Sachbezüge bzw. Nebenleistungen	7	2,1	4	0,4
	Versorgungsentgelt	20	6,0	13	1,6
	Summe	147	44,1	93	11,2
Erfolgsabhängige variable Vergütung	Variable Vergütung Vergütungssystem 2019				
	Tantieme	187	55,9	95	11,5
	Summe	187	55,9	95	11,5
	Abfindungszahlungen	0	0,0	640	77,3
Gesamtvergütung		334	100,0	828	100,0

FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER

	Bernd Bartmann CFO bis 31.12.2020	Karl M. Schmidhuber CEO bis 21.05.2014	Übrige ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebenen
	TEUR	TEUR	TEUR
Pensionen	81	117	126
SUMME	81	117	126

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

003 Vergütung der Vorstandsmitglieder

016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

017 Vorstands- und Aufsichtsrats-
vergütung im Verhältnis zur
Vergütung der Mitarbeitenden
und zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft

019 Sonstiges

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

021 Kontakt

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sind in § 11 der Satzung der PWO 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% auf die feste Grundvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds, der Vorsitzende eines Ausschusses einen Zuschlag von 50%. Die jährliche Gesamtvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds darf das Zweifache, die des Vorsitzenden das Dreifache der festen Grundvergütung nicht übersteigen.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre in Zusammenhang mit dieser Aufsichtsratsstätigkeit 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 in Höhe 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 2023 keine Vergütung gezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 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	63,6	20.625	23,9	10.800	12,5	86.425
Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	seit 22.05.2013	41.250	62,7	13.750	20,9	10.800	16,4	65.800
Andreas Bohnert ¹	seit 20.05.2021	27.500	83,6	0	0,0	5.400	16,4	32.900
Carsten Claus	seit 23.05.2018	27.500	53,4	13.750	26,7	10.200	19,8	51.450
Stefan Klemenz ¹	seit 20.05.2021	27.500	66,1	6.875	16,5	7.200	17,3	41.575
Dr. Jochen Ruetz	seit 23.05.2018	27.500	66,1	6.875	16,5	7.200	17,3	41.575
SUMME		206.250	64,5	61.875	19,4	51.600	16,1	319.725

¹ Arbeitnehmervertretende

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 017 Vorstands- und Aufsichtsrats-
vergütung im Verhältnis zur
Vergütung der Mitarbeitenden
und zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft**
- 019 Sonstiges
- 020 Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts
nach § 162 Abs. 3 AktG
- 021 Kontakt

017PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023

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

Die nachfolgende Darstellung zeigt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird dabei nicht nur auf Grundlage des jeweiligen Jahresüberschusses bzw. -fehlbetrags (HGB) dargestellt, sondern es wird darüber hinaus zusätzlich

(freiwillig) auch der Konzern-Jahresüberschuss (IFRS) herangezogen, da diese Kennzahl dem Leistungskriterium für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde liegt. In Übereinstimmung mit § 26 j Absatz 2 S. 2 EGAktG bezieht sich die Darstellung der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung auf die Geschäftsjahre 2023, 2022 und 2021; die Darstellung über einen Fünfjahreszeitraum wird insofern in den Folgejahren sukzessive aufgebaut.

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

- 003 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 016 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 017 Vorstands- und Aufsichtsrats-
vergütung im Verhältnis zur
Vergütung der Mitarbeitenden
und zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft
- 019 Sonstiges
- 020 Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts
nach § 162 Abs. 3 AktG
- 021 Kontakt

Entwicklung der Vergütung	Vorstand	Gegenwärtige Mitglieder	2020	Veränderung 2020 / 2019	2021	Veränderung 2021 / 2020	2022	Veränderung 2022 / 2021	2023	Veränderung 2023 / 2022			
			TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %			
Entwicklung der Vergütung	Vorstand	Gegenwärtige Mitglieder											
		Carlo Lazzarini, Vorsitzender / CEO (seit 01.09.2020) ²	218	0	808	271	1.022	26	1.061	4			
		Jochen Lischer, CFO (seit 01.07.2023) ²	0	0	0	0	0	0	367	0			
		Frühere Mitglieder											
		Dr. Cornelia Ballwießer, CFO (seit 01.11.2020 bis 30.06.2023) ²	67	0	594	787	634	7	334	-47			
		Johannes Obrecht, COO (seit 01.07.2016 bis 30.04.2023) ²	331	-24	552	67	553	0	828	50			
		Bernd Bartmann, CFO (bis 31.12.2020) ³	345	-32	76	-78	74	-3	81	9			
		Dr. Volker Simon, CEO (bis 04.09.2020)	279	-58	0	-100	0	0	0	0			
		Karl M. Schmidhuber, CEO (bis 21.05.2014) ³	103	2	103	0	108	5	117	8			
		Übrige ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebenen ³	136	0	136	0	140	3	126	-10			
		Entwicklung der Vergütung	Aufsichtsrat	Gegenwärtige Mitglieder									
				Karl M. Schmidhuber, Vorsitzender	78	-1	85	9	85	0	86	2	
				Dr. Georg Hengstberger, stv. Vorsitzender	60	-2	64	7	65	2	66	1	
				Andreas Bohnert (seit 20.05.2021) ¹	0	0	21	0	34	62	33	-3	
				Carsten Claus	47	0	50	6	51	2	51	1	
Stefan Klemenzenz (seit 20.05.2021) ¹	0			0	26	0	42	62	42	-1			
Dr. Jochen Ruetz	40			8	41	3	42	2	42	-1			
Frühere Mitglieder													
Herbert König (bis 19.05.2021) ¹	38			-5	17	-55	0	-100	0	0			
Gerhard Schrempp (bis 19.05.2021) ¹	30			0	12	-60	0	-100	0	0			
Entwicklung der Vergütung	Belegschaft			Durchschnittliche Vergütung oberer Führungskreis ⁴	159	-16	211	33	224	6	240	7	
				Durchschnittliche Vergütung Gesamtbelegschaft ⁵	54	-11	58	7	63	9	67	7	
				Jahresüberschuss PWO AG (HGB)	-20.247	-527	16.854	183	8.123	-52	4.784	-41	
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Jahresüberschuss PWO-Konzern (IFRS)			-11.662	-229	14.742	226	15.211	3	16.220	7		

¹ Arbeitnehmervertretende

² Für Carlo Lazzarini ist ab 2022 das Vergütungssystem 2022 relevant; für Jochen Lischer ist ab 07.2023 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, 2022 und 2023 Pensionszahlungen (im Jahr 2021 zusätzlich sonstige Bezüge: 5 TEUR); die Vergütung von Karl M. Schmidhuber und der ehemaligen Vorstandsmitglieder sowie deren Hinterbliebenen, 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 Bonizahlungen sind dem entsprechenden Jahr der Gewährung zugeordnet und können vom tatsächlichen Auszahlungsjahr abweichen.

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

Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023

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

019

PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Sonstiges

Die PWO AG hat für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft. Für die Mitglieder des Vorstands ist entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben ein Selbstbehalt von 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen festen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds vorgesehen. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist aufgrund der aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex kein Selbstbehalt mehr vorgesehen. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in eine Gruppenunfallversicherung einbezogen. Die Prämien hierfür werden ebenfalls von der Gesellschaft getragen.

Oberkirch, 19. März 2024

PWO AG

Der Aufsichtsrat

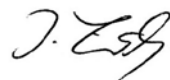


Karl M. Schmidhuber
Vorsitzender

Der Vorstand



Carlo Lazzarini
Vorsitzender/CEO



Jochen Lischer
CFO

**Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023**

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

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

An die PWO AG (bis 16. Mai 2023: Progress-Werk Oberkirch Aktiengesellschaft), Oberkirch

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PWO AG (bis 16. Mai 2023: Progress-Werk Oberkirch Aktiengesellschaft), Oberkirch, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 21. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laubert
Wirtschaftsprüfer

Rupperti
Wirtschaftsprüfer

Vergütungsbericht der PWO AG
nach § 162 AktG für
das Geschäftsjahr 2023

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

021 Kontakt

021

PWO
VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Kontakt

Investor-Relations-Ansprechpartner

Jochen Lischer

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

Lukas Daucher

Accounting & Investor Relations

Telefon: + 49 7802 84-282

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

shutterstock

Design

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg



PWO AG

**INDUSTRIESTRASSE 8
77704 OBERKIRCH
DEUTSCHLAND**

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