

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 Aktiengesetz (Aktualisierung der Entsprechenserklärung 2020)

Vorstand und Aufsichtsrat der Progress-Werk Oberkirch AG ("**Gesellschaft**") haben zuletzt im Dezember 2020 eine Erklärung nach § 161 AktG über die Beachtung der vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" abgegeben ("**Entsprechenserklärung 2020**").

Am 25. März 2021 hat der Aufsichtsrat basierend auf den Vorarbeiten seines Personalausschusses ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) (ARUG II) neu eingeführten § 87a Abs. 1 AktG beschlossen, das den Empfehlungen des Kodex 2020 nicht vollumfänglich entspricht ("**Vergütungssystem**"). Das Vergütungssystem soll der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung nach Maßgabe des ebenfalls durch das ARUG II neu eingeführten § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt werden. Deshalb soll nunmehr eine Aktualisierung der Entsprechenserklärung 2020 erfolgen und die Entsprechenserklärung wie nachstehend insgesamt neu abgegeben werden.

Dies vorausgeschickt, erklären Vorstand und Aufsichtsrat der Progress-Werk Oberkirch AG gemäß § 161 AktG:

Den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 16. Dezember 2019, die vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemacht wurden, ("**Kodex 2020**") wurde seit der letzten Entsprechenserklärung 2020 mit den darin genannten Ausnahmen entsprochen.

Den Empfehlungen des Kodex 2020 wird mit Ausnahme der nachfolgenden Empfehlungen entsprochen:

- **D.5 Kodex 2020 (Nominierungsausschuss)**

Der Aufsichtsrat sieht für die Bildung eines Nominierungsausschusses keine Notwendigkeit, da sich die bisherige Praxis der Ausarbeitung von Wahlvorschlägen geeigneter Kandidaten für die Neu- oder Wiederbesetzung von Aufsichtsratsmandaten durch die Hauptversammlung bewährt und als effizient erwiesen hat. Da der Aufsichtsrat aus insgesamt sechs Mitgliedern besteht, hält er es zudem für sachgerecht, dass sich der gesamte Aufsichtsrat mit der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten befasst.

- **G.10 Satz 1 und Satz 2 Kodex 2020 (variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder: Variable Vergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert; Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge)**

Nach den Empfehlungen G.10 Satz 1 und Satz 2 Kodex 2020 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 Aktiengesetz (Aktualisierung der Entsprechenserklärung 2020)

vier Jahren verfügen können. Das vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden soll, weicht von diesen Empfehlungen ab. Der Aufsichtsrat hält den Aktienkurs nicht für den maßgeblichen Gradmesser eines zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichteten Vergütungssystems. Stattdessen erachtet der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem zur Bemessung der variablen Vergütung festgelegten finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien und eine Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile in bar für geeigneter. Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass sich insoweit bereits der bisherige variable Vergütungsrahmen für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft mit seiner Kombination aus einjährigen und dreijährigen Zielen als Bemessungsgrundlagen sehr gut bewährt hat und deshalb im Wesentlichen beibehalten werden soll.

Das Vergütungssystem sieht keine überwiegend aktienbasierte variable Vergütung vor, sondern bemisst diese zum größten Teil am Jahresüberschuss des Konzerns. Dieser ist nach Meinung des Aufsichtsrats ausschlaggebend für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns mit einer ausgewogenen Finanzierung des Geschäftsbetriebs und aller erforderlichen Innovationen und Investitionen bei gleichzeitiger Begrenzung der Verschuldung, die Sicherung der Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit, den Aktionären der Gesellschaft für ihr eingesetztes Kapital eine angemessene Verzinsung bieten zu können. Damit ist der Konzernjahresüberschuss eine wesentliche Voraussetzung für die nachhaltig gesunde Entwicklung des PWO-Konzerns.

Im Übrigen werden langfristig variable Vergütungsbestandteile jährlich ratierlich und anteilig in Bezug auf die dreijährige Bemessungsgrundlage an das jeweilige Vorstandsmitglied ausbezahlt. Der Aufsichtsrat erachtet die anteiligen Auszahlungen als marktüblich und sachgerecht.

Weitere Einzelheiten insbesondere im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile sind dem Vergütungssystem zu entnehmen, das auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht ist.

Oberkirch, im April 2021

Progress-Werk Oberkirch AG

Der Aufsichtsrat



Karl M. Schmidhuber
Vorsitzender

Der Vorstand



Carlo Lazzarini



Dr. Cornelia Ballwießer



Johannes Obrecht