

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
Vorstandsvergütungssystem
2025

WashTec AG

System zur Vergütung

der Vorstandsmitglieder

(Vorstandsvergütungssystem 2025)

Die Hauptversammlung der WashTec AG („WashTec“ oder „Gesellschaft“) hat am 18. Mai 2021 das durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft am 24. März 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Im Rahmen der turnusmäßigen Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung hat der Aufsichtsrat nach eingehender Prüfung und Beratung auf Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG das Vergütungssystem aktualisiert und angepasst und am 25. März 2025 das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (**Vorstandsvergütungssystem 2025**).

Die Struktur und die wesentlichen Bestandteile des bisherigen Vergütungssystems sind aus Sicht des Aufsichtsrats weiterhin angemessen. Daher wurde die bestehende Struktur im Vorstandsvergütungssystem 2025 im Wesentlichen beibehalten und punktuell um Anpassungen ergänzt. Neben redaktionellen Anpassungen und einer Aktualisierung der Ausführungen zur langfristigen variablen Vergütung mit Blick auf das im Rahmen des Vergütungssystems aktuelle Long Term Incentive Program 2024-2026 sieht das angepasste Vorstandsvergütungssystem 2025 insbesondere folgende Änderungen vor:

Im Rahmen der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung wurden die Bandbreiten der variablen Vergütungskomponenten leicht angepasst. Die im bisherigen Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gilt im Vergütungssystem 2025 fort. Etwaige Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit oder Karenzentschädigungszahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot unterliegen den in Abschnitt B.7 dargelegten Regelungen. Im Zusammenhang mit den Leistungszielen der kurzfristigen variablen Vergütung wird klargestellt, dass der Bereich Nachhaltigkeit/ESG operative oder strategische Ziele mit Blick auf Umwelt/Ökologie, soziale Aspekte und/oder Governance erfasst. Ferner wurden die Bestimmungen zu den Nebenleistungen (insbesondere mit Blick auf anlassbezogene Nebenleistungen, etwa im Zusammenhang mit der Mandatsübernahme) und zu den „vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften“ konkretisiert und ergänzt. Die Regelung zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem wurde im Rahmen der marktüblichen Usancen angepasst und ergänzt.

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 gilt für alle Vorstandsdiensverträge, deren Vertragslaufzeit nach der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2025 beginnt bzw. die nach diesem Datum abgeschlossen oder verlängert werden. Für alle zum Zeitpunkt der ordentlichen Hauptversammlung 2025 laufenden Vorstandsdiensverträge gilt weiterhin das bisherige Vergütungssystem. Die Mitglieder des Vorstands werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet.

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat das Vergütungssystem am 13. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 78% gebilligt.

A. Grundzüge des Vergütungssystems

1. Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten. Das geschieht unter anderem durch eine einfache und klare Anreizstruktur der Vorstandsvergütung. Durch das Vergütungssystem sowie durch die einheitliche Vergütungsstruktur für alle Vorstandsfunktionen, sollen externe und interne Fehlanreize vermieden werden. Es soll insbesondere vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen.

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung („Jahres-MBO“) werden strategische und/oder finanzielle und/oder operative Zielvorgaben gewählt, die sich an Unternehmens- sowie individuellen Leistungszielen je nach Ressort orientieren. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird insbesondere dadurch gefördert, dass neben dem Jahres-MBO als weitere variable Vergütungskomponente eine auf einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegte langfristige variable Vergütung vorgesehen ist (Long Term Incentive Program, kurz: **LTIP**). Das LTIP enthält zudem mit seiner klaren Fokussierung auf ein aktienkursbasiertes Erfolgsziel Total Shareholder Return (**TSR**), ein Erfolgsziel Return on Capital Employed (**ROCE**) und ein Umsatzwachstum-Ziel (Compound Annual Growth Rate / **CAGR**) Anreize für ein nachhaltiges Vorstandshandeln.

In alledem trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Konzernstrategie umzusetzen und ein weltweit operierendes Unternehmen mit innovativen, digitalen und flexiblen Lösungen im globalen Wettbewerb zu führen. Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente und dynamische Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem in dem vorgegebenen Rahmen dem Aufsichtsrat die Möglichkeit geben, flexibel auf ein sich änderndes Markt- und Wettbewerbsumfeld zu reagieren. Die Anreizstruktur soll klar und verständlich sein, und zwar für die Aktionärinnen und Aktionäre, zuvorderst aber natürlich auch für die Vorstandsmitglieder selbst und für die Mitarbeitenden, deren Bonussysteme sich an Zielvorgaben orientieren.

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes nach einem klaren und verständlichen Vergütungssystem und folgt wie nachfolgend dargestellt den Empfehlungen des DCGK 2022, soweit nicht in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG eine Abweichung erklärt wurde.

Das Vergütungssystem erfüllt seiner Struktur nach sowie in der konkreten Ausgestaltung und der Höhe nach allen Anforderungen für eine zeitgemäße, wettbewerbsfähige Entlohnung von Vorstandsmitgliedern und entspricht guter Corporate Governance:

- Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Ausgewogene Auswahl von Leistungsindikatoren
- Nachvollziehbare Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile
- Starke Orientierung am Unternehmenserfolg und der Unternehmensperformance
- Berücksichtigung langfristiger Zielsetzungen
- Einbezug der Aktienkursentwicklung und Unternehmenswertsteigerung
- Angemessenheit und Üblichkeit in horizontaler und vertikaler Hinsicht

2. Bestandteile des Vergütungssystems und Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung des Vorstands der WashTec AG besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresgrundgehalt (**Festvergütung**) sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung, dem Management-By-Objectives („**Jahres-MBO**“) und einer langfristig variablen Vergütung („**LTIP**“). Zusätzlich kann über eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen entschieden werden. Altersvorsorgen an die Mitglieder des Vorstands werden nicht gewährt. Ferner sieht das Vergütungssystem marktübliche Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit vor.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied auf Basis des Vergütungssystems und innerhalb des von der Hauptversammlung vorgegebenen Rahmens der Maximalvergütung eine jährliche Ziel-Gesamtvergütung fest, die sich aus der Festvergütung, den Nebenleistungen, den Zielbeträgen für das Jahres-MBO und dem LTIP bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % zusammensetzt.

Das Vergütungssystem ermöglicht es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Dabei sind nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats funktionspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen z.B. Kriterien wie Erfahrung, Dauer der Vorstandszugehörigkeit und verantwortetes Ressort berücksichtigt werden können. Vor dem Hintergrund der vorgenannten Differenzierungsmöglichkeiten werden die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten angegeben. Die konkreten Anteile variieren somit in Abhängigkeit von der funktionalen Differenzierung sowie einer etwaigen Anpassung im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung.

Das LTIP sieht eine Komponente ohne Eigeninvestment sowie eine zusätzliche freiwillige Komponente mit Eigeninvestment vor (zu den Details des LTIP siehe Ausführungen unter B.2.b.). Ohne Berücksichtigung der LTIP-Komponente mit Eigeninvestment tragen im Vergütungssystem die Festvergütung circa 40% - 50% und die Nebenleistungen bis zu circa 5,0% zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente macht bei allen Vorstandsmitgliedern circa 22% - 27% der Ziel-Gesamtvergütung aus. Die langfristige variable Vergütungskomponente macht bei allen Vorstandsmitgliedern circa 22% - 27% der Ziel-Gesamtvergütung aus. Im Falle einer Teilnahme eines Vorstandsmitglieds an der LTIP-Komponente mit Eigeninvestment kann der Anteil des LTIP auf bis zu circa 35% - 45% der Ziel-Gesamtvergütung steigen. Die Teilnahme an der Komponente mit Eigeninvestment ist optional ausgestaltet.

Durch eine Übergewichtung der langfristigen, mehrjährigen Vergütung (**LTIP**) gegenüber der kurzfristigen, einjährigen Vergütung (**Jahres-MBO**) ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet.

Sofern im Einzelfall eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung gewährt wird, wird diese so ausgestaltet, dass die langfristige variable Vergütung weiterhin den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt.

¹ Der Anteil der Nebenleistungen stellt den Anteil für die regelmäßig gewährten Nebenleistungen auf Grundlage von Erfahrungswerten aus den vergangenen Jahren dar. Sofern im Einzelfall weitere anlassbezogene Nebenleistungen, wie Zusagen im Zusammenhang mit der Mandatsübernahme, gewährt werden, kann dies im Einzelfall zu einem entsprechend höheren Anteil der Nebenleistungen führen. Solche weiteren Leistungen müssen dabei stets angemessen sein; sie fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

3. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Horizontal- und Vertikalvergleich

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft und des Konzerns unter Einbeziehung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. In diesem Rahmen trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht der Aufsichtsrat sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

a) Horizontalvergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine im Hinblick auf die Marktstellung von WashTec (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Vergleichsgruppe („**Peer Group**“) anderer Unternehmen heran. Einbezogen werden dabei Vergleichsunternehmen, die in Bezug auf die Merkmale Börsennotierung im S-DAX oder Prime Standard, Maschinenbau-Branche, Internationale Geschäftstätigkeit, Umsatz und Mitarbeiterzahl mit WashTec vergleichbar sind. Der Vergleich erfolgt sowohl in Bezug auf die absolute Höhe der Vorstandsvergütung als auch unter Berücksichtigung der relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zu den Umsatzerlösen und zum Personalaufwand gegenüber den Vergleichsunternehmen.

b) Vertikalvergleich

Zum anderen erfolgt ein interner Vergleich („**Vertikalvergleich**“). Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der WashTec Gruppe in Deutschland und deren Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen der definierten Personengruppen, wobei auch die zeitliche Entwicklung berücksichtigt wird.

Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt definiert, dass er diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, welche (1.) eine Führungsfunktion im Inland innehaben und in ihrer Funktion direkt an den Vorstand berichten oder welche (2.) eine internationale Führungsfunktion wahrnehmen, einen deutschen Arbeitsvertrag besitzen und in ihrer Funktion direkt an den Vorstand berichten. Die Gesamtbelegschaft umfasst die Gesamtheit der bei allen deutschen Gesellschaften der WashTec Gruppe beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich dem oberen Führungskreis.

Mit dem Vertikalvergleich überprüft der Aufsichtsrat, ob die Vergütungsabstände zur Belegschaft Hinweise auf eine unangemessene Vergütung des Vorstands ergeben. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder an das Vergütungssystem der außertariflich bezahlten Mitarbeiter anschlussfähig ist. So sieht auch die Vergütung der außertariflich vergüteten Mitarbeiter eine kurzfristige variable Vergütung vor, die an Unternehmensziele und individuelle Ziele anknüpft.

B. Einzelheiten des Vergütungssystems

1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (feste Vergütung)

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einer Festvergütung und Nebenleistungen.

- **Festvergütung:** Das Festgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt.
- **Nebenleistungen:** Es können den Vorstandsmitgliedern in angemessenem und marktüblichem Umfang Nebenleistungen im oben unter A.2 genannten Rahmen gewährt werden, insbesondere Beiträge bzw. Zuschüsse zu Versicherungen, Dienstwagen mit Privatnutzung, Kostenerstattungen sowie vergleichbare Leistungen und Sachbezüge. Die WashTec unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (**D&O-Versicherung**), in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind. Hierbei ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes vorgesehen (vgl. § 93 Abs. 2 AktG).

Im Rahmen anlassbezogener Nebenleistungen können zudem im Einzelfall angemessene und marktübliche Zusagen, insbesondere im Zusammenhang mit der Mandatsübernahme oder einer beruflich veranlassten Änderung des Wohnorts, erfolgen. So kann der Aufsichtsrat, insbesondere im Rahmen der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds, entscheiden, dass Umzugskosten im Zusammenhang mit einer beruflich veranlassten Änderung des Wohnorts des Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Umfang gegen Nachweis durch die Gesellschaft erstattet werden. Bei Neubestellung eines Vorstandsmitglieds können ferner gegen geeigneten Nachweis Leistungen zum Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers gewährt werden, insbesondere für ausstehende variable Vergütungen, die durch den Wechsel zur Gesellschaft verfallen. Anlassbezogene Nebenleistungen müssen stets angemessen sein. Sie fließen in die in Abschnitt B.3 festgelegte Maximalvergütung ein. Anlassbezogene Nebenleistungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

2. Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile enthalten kurzfristige und langfristige, an die Erreichung von verschiedenen, vom Aufsichtsrat festzulegenden Zielvorgaben gebundene Komponenten. Die Berechnungsmethode für die variablen Vergütungsbestandteile ist grundsätzlich für alle Mitglieder des Vorstands gleich ausgestaltet.

a) Kurzfristig variable Vergütung

Die kurzfristige variable Jahresvergütung setzt sich zusammen aus den Unternehmenszielen, welche sich an strategischen, finanziellen und/oder operativen Zielen wie EBIT, Free Cash Flow, Gruppenumsatz oder einer anderen Kenngröße ausrichten, sowie individuellen Leistungszielen je nach Ressort. Die individuellen Leistungsziele je nach Ressort umfassen operative oder strategische Ziele einschließlich nichtfinanzieller Ziele, insbesondere aus den Bereichen Produktinnovation, Nachhaltigkeit/ESG, Prozessoptimierung, Digitalisierung oder Kundennutzen. Der Bereich Nachhaltigkeit/ESG erfasst operative oder strategische Ziele mit Blick auf Umwelt/Ökologie, soziale Aspekte und/oder Governance. Die konkreten Zielvorgaben sowie die Gewichtung der einzelnen Ziele innerhalb des Jahres-MBO werden im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung vom Aufsichtsrat festgelegt.

Für die kurzfristige variable Jahresvergütung wird mit dem Vorstandsmitglied individuell ein Betrag vereinbart, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht (**Zielbetrag**). Die Jahrestantieme kann bei Unterschreiten einzelner oder mehrerer Zielvorgaben auf bis zu 0 % des vereinbarten Betrags absinken und bei Überschreiten einzelner oder mehrerer Zielvorgaben auf bis zu 130 % des vereinbarten Zielbetrags steigen. Die Höhe der Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung ist damit auf maximal 130 % des Zielbetrags begrenzt (**Cap**). Im Fall des unterjährigen Eintritts eines Vorstandsmitglieds kann die kurzfristige variable Jahresvergütung im ersten Geschäftsjahr der Tätigkeit pro rata temporis ab dem Tätigkeitsbeginn garantiert werden.

Die Zielerreichung im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung wird nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt und die kurzfristige variable Vergütung wird zusammen mit der darauffolgenden monatlichen Gehaltszahlung zur Zahlung in bar fällig.

b) Langfristige variable Vergütung (LTIP)

Zusätzlich zur kurzfristigen variablen Jahresvergütung ist als langfristige variable Vergütung ein Long Term Incentive Programm (**LTIP**) mit einmaliger Bonuszahlung vorgesehen. Das Programm ist auf eine dreijährige Laufzeit (**Incentivierungsphase**) ausgerichtet. Im Fall des aktuellen LTIP läuft die Incentivierungsphase vom 1.1.2024 bis zum 31.12.2026.

Das LTIP besteht aus einer „Komponente ohne Eigeninvestment“, im Rahmen derer das Vorstandsmitglied bei 100%iger Zielerreichung eine maximale Bonuszahlung in Höhe von 100% seines jeweiligen kurzfristigen variablen Zieljahreseinkommens pro Jahr der Laufzeit des LTIP beziehen kann.

Im Rahmen einer zusätzlichen „Komponente mit Eigeninvestment“ erhält das Vorstandsmitglied die Möglichkeit, seine Bonuszahlung aus der „Komponente ohne Eigeninvestment“ durch entsprechendes Eigeninvestment in Aktien der WashTec AG maximal zu verdoppeln (Bonus-Multiplikator = 2). Zur Verdoppelung ist ein Eigeninvestment in Höhe von 100 % des kurzfristigen variablen Ziel-Jahreseinkommens in Euro bis zu einem bestimmten Stichtag erforderlich. Im Fall des aktuellen LTIP ist Stichtag der 30.6.2026. Bei geringerem Eigeninvestment reduziert sich die Komponente aus Eigeninvestment proportional (Bonusbmultiplikator <2). Als Eigeninvestment im Sinne des LTIP werden investierte Beträge (EUR) in Aktien der Gesellschaft angerechnet, die sich am Stichtag im persönlichen Besitz des Vorstandsmitglieds befinden. Angerechnet werden können dabei auch solche Aktien, welche das Vorstandsmitglied im Rahmen früherer LTIP erworben hat und noch hält. Ein Vorstandsmitglied hat nur dann Anspruch auf eine Bonuszahlung aus der Komponente mit Eigeninvestment, wenn es bis zum Ablauf der Incentivierungsphase noch mindestens mit der Anzahl an Aktien zum Stichtag investiert ist.

Als Erfolgsziele im Rahmen des LTIP 2024-2026 wurden der Return on Capital Employed (**ROCE**), der Total Shareholder Return (**TSR**) und als Umsatzwachstums-Ziel die Compound Annual Growth Rate (**CAGR**) festgelegt. Mit diesen Erfolgszielen wird der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit im Rahmen der Unternehmensstrategie Rechnung getragen. Im Rahmen des ROCE-Ziels können bei der Berechnung des maßgeblichen Gewinns zur Ermittlung des ROCE Einzelfälle von außerordentlichen Aufwendungen und Erträgen unter bestimmten Voraussetzungen neutralisiert werden.

Die Ziele müssen jeweils eine vom Aufsichtsrat festgelegte Mindestschwelle erreichen, um gewertet zu werden. Nach Ende der Incentivierungsphase stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für jedes Ziel fest. Sind alle Erfolgsziele voll erfüllt bzw. übererfüllt, erreicht der Bonus seine maximale Höhe und die Auszahlung erfolgt zu 100 %. Ist ein Erfolgsziel zu weniger als 100 %, aber mindestens in Höhe der Mindestschwelle erreicht, beträgt die Auszahlung für dieses Ziel proportional weniger pro Prozentpunkt der Abweichung. Ist ein Erfolgsziel zu weniger als in Höhe der Mindestschwelle erreicht, entfällt die Zahlung für dieses Erfolgsziel. Sind alle Erfolgsziele nicht mindes-

tens in Höhe der Mindestschwelle erreicht, entfällt der Bonus vollständig.

Bei der Berechnung der Bonuszahlung im Rahmen des LTIP 2024-2026 wird das ROCE-Ziel zu 40 %, das TSR-Ziel zu 20 % und das Umsatzwachstum-Ziel zu 40 % gewichtet.

Der Anspruch auf Bonuszahlung aus dem LTIP wird am Tag der Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Jahr der Incentivierungsphase durch den Aufsichtsrat fällig (**Auszahlungstag**).

Im Fall der Teilnahme an der Komponente mit Eigeninvestment steht die Auszahlung unter der auflösenden Bedingung, dass das Vorstandsmitglied für ein Sechstel der Bruttobonuszahlung, die es unter dem LTIP mit Eigeninvestment erhalten hat, innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit der Bonuszahlung Aktien der Gesellschaft erwirbt („**Reinvest**“) und dass es mit dieser Aktienzahl nach dem Erwerb für mindestens drei Jahre investiert ist. Ausnahmen von der Bedingung des „Reinvest“ bzw. der Haltefrist bestehen im Fall des Ausscheidens aus dem Vorstand.

Im Rahmen des dem aktuellen LTIP vorangegangenen LTIP 2021-2023 mit einer Incentivierungsphase vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2023 endet die vorgenannte dreijährige Reinvest-Haltefrist im zweiten Quartal 2027.

Das aktuelle LTIP 2024-2026 wurde vom Aufsichtsrat am 4. März 2024 final beschlossen und hat eine Laufzeit (Incentivierungsphase) vom 1.1.2024 bis zum 31.12.2026. In künftigen LTIPs können die Erfolgsziele je nach strategischer Einschätzung mit anderen Zielen ersetzt oder ergänzt werden.

3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder festgelegt („**Maximalvergütung**“).

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare theoretische Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf € 2.000.000,00 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf € 1.500.000,00. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr theoretisch resultieren können.

Etwaige Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit oder Karenzentschädigungszahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot gemäß Abschnitt 7 fließen nicht in die vorstehende Maximalvergütung ein, sondern unterliegen den in Abschnitt 7 dargelegten Regelungen.

Die Maximalvergütung ist nach der aktienrechtlichen Konzeption von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben (**Cap**).

4. Malus/Clawback-Regelung

Im Rahmen der Dienstverträge sowie im Rahmen der LTIP-Bedingungen werden sog. Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert. Das LTIP sieht eine Malus- bzw. Clawback Regelung vor. Danach ist im Fall einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds während der Incentivierungsphase eine teilweise oder vollständige Reduzierung des LTIP-Auszahlungsbetrages möglich. Bereits ausgezahlte Beträge des LTIP können bis zum Ablauf von einem Jahr nach Ende der Incentivierungsphase zurückgefordert werden. Über die Reduzierung oder Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Eine entsprechende Regelung ist für Jahres-MBOs in den Vorstandsdienstverträgen vorgesehen.

5. Nebentätigkeiten

Für die Übernahme von Geschäftsführungsaufgaben in Tochtergesellschaften erhält das Vorstandsmitglied keine gesonderte Vergütung. Die Übernahme von Nebentätigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder, insbesondere die Annahme von Aufsichtsratsmandaten und ähnlichen Ämtern, bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Sofern ein Vorstandsmitglied aus Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- oder ähnlichen Mandaten von Unternehmen, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, eine Vergütung erhält, wird diese Vergütung auf die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber der WashTec AG angerechnet. Bei der Übernahme von Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- oder ähnlichen Mandaten in anderen Unternehmen erfolgt keine Anrechnung der Vergütung.

6. Sondervergütung

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen über eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder in Ausnahmefällen entscheiden. Die Festlegung erfolgt nach Maßgabe der oben unter A.2 dargestellten Regelungen im Einzelfall durch den Aufsichtsrat im Rahmen pflichtgemäßer Ermessensausübung.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte, Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung bzw. des Dienstvertrags

Die Dauer der regulären Bestellung eines Vorstandsmitglieds sowie die jeweils vertraglich vorgesehenen Laufzeit des Vorstandsvertrages beträgt in der Regel 3 Jahre. Im Falle der Wiederbestellung verlängert sich der Vorstandsvertrag für die Dauer der Wiederbestellung, sofern keine abweichende Regelung getroffen wird. Der Vorstandsvertrag kann vorsehen, dass ein Widerruf der Bestellung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund gemäß § 84 AktG als Kündigung des Vorstandsvertrages mit entsprechender Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB gilt, wobei es einer gesonderten Kündigungserklärung nicht bedarf. Der Vorstandsvertrag kann jederzeit auch ohne Einhaltung einer Frist außerordentlich aus wichtigem Grund nach § 626 BGB gekündigt werden.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsvertrages dauernd arbeitsunfähig, endet der Vertrag mit Ablauf des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird die Festvergütung für die Dauer von sechs Monaten, längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrages, fortgezahlt.

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig auf Monatsbasis (pro rata temporis) gewährt.

Besteht das Anstellungsverhältnis nicht während des gesamten Geschäftsjahres, wird die kurzfristige variable Vergütung nur zeitanteilig gewährt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags wird die kurzfristige variable Vergütung bis zum Beendigungstermin pro rata temporis gewährt. Für den Fall einer Freistellung kann neben der Fortzahlung der Grundbezüge bis zum Ablauf des Vorstandsvertrages unter Anrechnung von Resturlaub vorgesehen werden, dass die kurzfristige variable Vergütung bis zum Tag der Dienstfreistellung pro rata temporis gewährt wird.

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt, – außer im Falle der Vertragsbeendigung aufgrund Versterbens oder Invalidität – auch bei einem Ende der Organstellung oder des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds vor Ablauf des Geschäftsjahres zum vertraglich vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt und auf Grundlage der ursprünglich vereinbarten Ziele. Im Fall einer Kündigung des Vorstandsvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 BGB sowie im Fall einer vertragswidrigen einseitigen Amtsniederlegung entfällt der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf – anteilige – Zahlungen einer kurzfristigen variablen Vergütung für das laufende

Geschäftsjahr.

Der mögliche Anspruch auf Bonuszahlung aus dem LTIP entfällt, wenn der jeweilige Vorstandsvertrag vor der regulären, vertraglich vorgesehenen Laufzeit endet. Die Bonuszahlung erfolgt pro rata temporis, falls die reguläre Laufzeit der Organstellung oder des Dienstvertrags eingehalten wird, diese jedoch noch vor dem Ablauf der Incentivierungsphase endet sowie im Fall des Todes oder der dauernden Dienstunfähigkeit aufgrund von Invalidität. Die Auszahlung des Bonus aus dem LTIP erfolgt – außer im Falle der Vertragsbeendigung aufgrund Versterbens oder Invalidität – erst nach Ablauf der Incentivierungsphase zum vorgesehenen Auszahlungstag und auf Grundlage der ursprünglich vereinbarten Ziele und Vergleichsparameter.

Sofern bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die nicht durch einen zur Kündigung des Vorstandsvertrags berechtigenden wichtigen Grund veranlasst ist, Abfindungszahlungen vereinbart werden, sollen diese den Wert der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags nicht übersteigen und auf max. 2 Jahresvergütungen begrenzt werden (**Abfindungs-Cap**). Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Abfindungszahlungen fließen in die in Abschnitt B.3 festgelegte Maximalvergütung nicht ein.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vorstandsvertrages stirbt, kann vorgesehen werden, dass, sofern das Vorstandsmitglied verheiratet ist, in einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz steht oder es zum Zeitpunkt seines Versterbens mit einer Person in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft im Sinne von § 20 SGB XII lebt, sein Ehepartner, Lebenspartner bzw. die mit ihm in eheähnlicher oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft stehende Person Anspruch auf Gewährung des festen Jahresgehalts für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum Vertragsende. Der Anspruch ist vererblich.

Für Vorstandsmitglieder der WashTec AG kann ein marktübliches nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden, für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Vorstandsvertrages nicht für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit der Gesellschaft oder einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen direkt oder indirekt im Wettbewerb steht. Sofern für die Vorstandsmitglieder für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gilt, haben sie für die Dauer des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von monatlich 50 % des monatlich anteiligen Teilbetrags des festen Jahresgehalts (**Karenzentschädigung**). Die Karenzentschädigung fließt nicht in die in Abschnitt B.3 bestimmte Maximalvergütung ein. Zudem kann für Mitglieder des Vorstands eine marktübliche Kundenschutzklausel vorgesehen werden, für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots weder direkt noch indirekt Kunden der Gesellschaft oder verbundener Unternehmen abzuwerben; ferner kann für die Mitglieder des Vorstands ein marktübliches Abwerbverbot vorgesehen werden, während der Laufzeit des Vorstandsvertrags und für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach dessen Ende Angestellte der Gesellschaft oder verbundener Unternehmen abzuwerben. Eine gesonderte Karenzentschädigung ist jeweils in diesem Zusammenhang nicht vorgesehen.

C. Verfahren zur Festlegung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personal- und Nominierungsausschuss unterstützt. Der Personal- und Nominierungsausschuss entwickelt unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die der Aufsichtsrat ausführlich berät und beschließt.

Der Personal- und Nominierungsausschuss bereitet ferner die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor. Er prüft regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems. Bei Bedarf schlägt der Personal- und Nominierungsausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungen vor, über welche dann gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss zu fassen ist.

Der Aufsichtsrat kann sich der Unterstützung eines externen Vergütungsberaters bedienen. In diesem Fall wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Interessenkonflikte, die sich im Rahmen des Verfahrens zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems bei Mitgliedern des Aufsichtsrats ergeben, sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden; insbesondere kommt in Betracht, dass das von einem Interessenkonflikt betroffene Mitglied an der davon betroffenen Beratung und Abstimmung des Aufsichtsrats oder seines Personal- und Nominierungsausschusses nicht teilnimmt. In seinem Bericht an die Hauptversammlung informiert der Aufsichtsrat über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem vorgelegt. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

D. Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in Ausnahmefällen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die von der Abweichung betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems und die Notwendigkeit der Abweichung werden im jeweiligen Vergütungsbericht dargestellt.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren und die Regelungen zur Vergütungsstruktur, -art und -höhe sowie bzgl. der einzelnen Vergütungsbestandteile und -parameter (Festvergütung, Nebenleistungen, kurzfristige variable Vergütung, langfristige variable Vergütung, Sondervergütung; Maximalvergütung; maßgebliche Vergütungsparameter; Ziel-Vergütung; Zielerreichungsbandbreiten und Bonuskurven; Vergütungskomponenten sowie deren relative Anteile).

Mögliche Anlässe für solche Abweichungen können beispielsweise außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation bzw. der Unternehmensstrategie, besondere Erfordernisse im Rahmen der Besetzung von Vorstandspositionen oder rechtliche Anforderungen sein.

WashTec AG

Argonstraße 7 | 86153 Augsburg | Telefon: +49 821 5584-5555

Website: <https://ir.washtec.de> | E-Mail: ir@washtec.com

