

**Aktualisierung der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG vom 17. Dezember 2020**

Vorstand und Aufsichtsrat aktualisieren ihre Entsprechenserklärung und erklären, dass die WashTec AG seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 17. Dezember 2020 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 mit den folgenden Ausnahmen entsprochen hat:

G.1 (Festlegung des Vergütungssystems), G.3 (Peer-Group-Vergleich unter Offenlegung der Vergleichsgruppe), G.10 (Gewährung der variablen Vergütungsbeträge überwiegend aktienbasiert und Verfügung über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren), G.11 S. 2 (Einbehalt und Rückforderung variabler Vergütung) und G.13 S. 2 (Anrechnung der Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots). Dies beruht auf dem Umstand, dass die laufenden Vorstandsverträge auf der Grundlage des bisherigen, vom Aufsichtsrat am 19. Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystems geschlossen sind, und das neue Vorstandsvergütungssystem der Hauptversammlung 2021 vorgelegt wird. In Bezug auf die laufenden Vorstandsverträge gelten diese Abweichungen bis zu ihrem Vertragsende weiterhin fort. Mit Wirkung zum 01. Januar 2021 wurde ein Long Term Incentive Program („LTIP“) für den Vorstand beschlossen, welches eine Malus-/Clawback-Regelung vorsieht. Die Zusammensetzung der Peer Group wird im Rahmen des Vergütungsberichts 2021 offengelegt.

Jenseits dessen aktualisieren Vorstand und Aufsichtsrat die am 17. Dezember 2020 abgegebene Entsprechenserklärung dergestalt, dass den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 künftig mit den folgenden Ausnahmen entsprochen wird.

Der DCGK empfiehlt in G.10 Satz 1 DCGK eine überwiegende aktienbasierte variable Vergütung für den Vorstand. Die langfristige variable Vergütung LTIP enthält relevante aktienkursbasierte Bestandteile. Dies umfasst das im Rahmen des LTIP mit 30 % gewichtete „Total Shareholder Return – Ziel“, mit dem die Entwicklung der Aktienkursentwicklung über die Laufzeit der 3-jährigen Incentivierungsphase bewertet wird. Insofern erklären Aufsichtsrat und Vorstand höchst vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung in G.10 Satz 1 DCGK. Dabei ist zu beachten, dass das LTIP die Möglichkeit eröffnet, durch entsprechendes Eigeninvestment in Aktien der WashTec AG die Vergütung aus dem LTIP bei Einhaltung von festgelegten Voraussetzungen maximal zu verdoppeln. Mit dieser Option wird eine deutliche Anreizwirkung gegenüber den Vorstandsmitgliedern geschaffen, an den Chancen und Risiken der Aktienkursentwicklung zu partizipieren.

Der DCGK empfiehlt weiterhin in G.10 Satz 2 DCGK, dass das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen kann. Die Incentivierungsphase des LTIP beträgt drei Jahre und orientiert sich an der regulär vorgesehenen Laufzeit der Vorstandsverträge, die ebenfalls auf drei Jahre ausgerichtet ist. Vor dem Hintergrund dieses Dreijahreszyklus sehen Aufsichtsrat und Vorstand eine Laufzeit von drei Jahren im Rahmen des LTIP als angemessen an. Vor diesem Hintergrund erklären Aufsichtsrat und Vorstand eine Abweichung von der Empfehlung in G.10 Satz 2 DCGK. Dem Kodex wird insoweit Rechnung getragen, als ein Sechstel der abschließenden Bonuszahlung aus der LTIP Komponente mit Eigeninvestment einer Aktienerwerbspflicht mit dreijähriger Haltefrist unterliegt.

Die Empfehlung in G.18 Satz 2 DCGK sieht vor, dass eine erfolgsorientierte Vergütung für den Aufsichtsrat auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein soll. Für

den Aufsichtsrat der WashTec AG ist eine jährliche erfolgsabhängige Vergütung gemäß der Satzung sowie eine langfristige erfolgsabhängige Vergütung gemäß Beschluss der Hauptversammlung 2018 („LTIP AR“) vorgesehen. Ferner wird der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 vorgeschlagen, für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 ein neues Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat zu beschließen. Aufsichtsrat und Vorstand gehen von einer Einhaltung der Empfehlung aus und erklären vorsorglich, dass die maximal erreichbare Bonuszahlung aus dem LTIP AR, jeweils anteilig heruntergebrochen auf ein Jahr, die maximal erreichbare jährliche erfolgsabhängige Vergütung grundsätzlich überschreitet.

Augsburg, den 24. März 2021

Vorstand und Aufsichtsrat

*Weitere Informationen zur Corporate Governance finden Sie innerhalb der Geschäftsberichte der WashTec AG im Rahmen des Corporate-Governance Berichts bzw. der Erklärung zur Unternehmensführung und im Internet unter [www.washtec.de](http://www.washtec.de).*