



Vergütungsbericht
für das Geschäfts-
jahr 2025

 *WashTec*

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG wird die im Geschäftsjahr 2025 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der WashTec AG individuell gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt und erläutert. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der aktienrechtliche Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers nach § 162 Abs. 3 Satz 3 AktG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.washtec.de/corporate-governance/> im Bereich »Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat« veröffentlicht.



Die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024 am 13. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 78,2% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 haben Vorstand und Aufsichtsrat diesen Billigungsbeschluss berücksichtigt und den Vergütungsbericht 2025 in Fortführung der Darstellungsweise der bisherigen von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungsberichte erstellt. Diese Vergütungsberichte sind ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.washtec.de/corporate-governance/> im Bereich »Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat« veröffentlicht.



Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, haben wir auf geschlechterdifferenzierende Sprache verzichtet (männlich, weiblich und divers, m/w/d). Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1.1 Anwendung des Vergütungssystems	3
1.2 Überblick über das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem und die Struktur der Vorstandsvergütung	4
1.3 Ziel-Gesamtvergütung	7
1.4 Vergütung im Geschäftsjahr 2025	10
1.5 Maximalvergütung	13
1.6 Malus- und Clawback-Regelungen	14
1.7 Peer Group-Vergleich	14

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats


2.1 Anwendung des Vergütungssystems	15
2.2 Überblick über das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem und die Struktur der Aufsichtsratsvergütung	15
2.3 Vergütung im Geschäftsjahr 2025	18

3. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	24
Glossar	26

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1.1 Anwendung des Vergütungssystems




Die Hauptversammlung der WashTec AG 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 Aktiengesetz (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 sowie am 25. März 2025 das angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (Vorstandsvergütungssystem 2025). Bezüglich der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wird auf die Entsprechenserklärung verwiesen, die auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.washtec.de/corporate-governance/> im Bereich »Entsprechenserklärung« veröffentlicht ist.

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 (LTIP) 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 des Vergütungssystems dargestellten 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 angepasst und ergänzt.



Das Vergütungssystem 2025 (<https://ir.washtec.de/corporate-governance/> Bereich »Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat«) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2025 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt und gilt für alle Vorstandsdiensverträge, deren Vertragslaufzeit nach der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2025 beginnt bzw. die nach diesem Datum abgeschlossen oder verlängert werden. Dies betrifft den Vorstandsdiensvertrag des mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2025 wiederbestellten Finanzvorstands Andreas Pabst sowie den Vorstandsdiensvertrag des mit Wirkung ab dem 1. März 2026 wiederbestellten Vertriebsvorstands Sebastian Kutz. Auch die übrigen Vorstandsdiensverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen bereits dem Vergütungssystem 2025. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung wurde das LTIP 2024 – 2026 für den Vorstand mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossen und gilt für alle Mitglieder des Vorstands.

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

Im Rahmen des Vergütungssystems gilt, dass der Aufsichtsrat vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. 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. Auf Grundlage des von der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 gebilligten Vergütungssystems 2025 bestehen keine Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem 2025.

1.2 Überblick über das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem und die Struktur der Vorstandsvergütung

Aus Sicht des Aufsichtsrats ist das Vergütungssystem der Gesellschaft 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 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.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems trägt nach Auffassung des Aufsichtsrats 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 Mitglieder des Vorstands selbst und für die Mitarbeitenden, deren Bonussysteme sich an Zielvorgaben orientieren.

Die Vergütung des Vorstands der WashTec AG besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresgrundgehalt (Festvergütung) sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung und einer langfristigen variablen Vergütung. Die Berechnungsmethode für die variablen Vergütungsbestandteile ist grundsätzlich für alle Mitglieder des Vorstands gleich ausgestaltet. Zusätzlich kann über eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen entschieden werden. Altersvorsorgen an die Mitglieder des Vorstands werden nicht gewährt. Ferner sieht das Vergütungssystem Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. 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 maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt werden (Abfindungs-Cap). 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 in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft im Sinne von § 20 Sozialgesetzbuch (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 hat. Der Anspruch ist vererblich. Sofern für die Mitglieder des Vorstands (für Herrn Pabst erst mit dem Vorstandsdienstvertrag ab dem 1. Oktober 2025) 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). Dabei wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Die **erfolgsunabhängige Vergütung** (feste Vergütung) besteht aus einer Festvergütung und Nebenleistungen. Das Festgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt. Die Nebenleistungen können insbesondere Beiträge bzw. Zuschüsse zu Versicherungen, Dienstwagen mit Privatnutzung und Kostenerstattungen z. B. für Vorsorgeuntersuchungen, sowie vergleichbare Leistungen und Sachbezüge umfassen.

Die **erfolgsabhängige Vergütung** (variable Vergütung) enthält kurzfristige und langfristige Komponenten, die an die Erreichung von verschiedenen vom Aufsichtsrat festzulegenden Zielvorgaben gebunden sind.

Die **kurzfristige variable Vergütung** (Management-By-Objective, Jahres-MBO) setzt sich aus Unternehmenszielen und aus individuellen Leistungszielen zusammen. Im Geschäftsjahr 2025 betrug die Gewichtung zwischen Unternehmenszielen und individuellen Leistungszielen innerhalb des Jahres-MBO 60 % : 40 %. Die Unternehmensziele orientieren sich an strategischen, finanziellen und/oder operativen Zielen wie EBIT, Free Cashflow, Gruppenumsatz oder einer anderen Kenngröße. 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 der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahres-MBO) werden im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung vom Aufsichtsrat festgelegt.

Für die kurzfristige variable Vergütung wird mit dem Vorstandsmitglied individuell ein Betrag vereinbart, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht (Zielbetrag). Die kurzfristige variable Vergütung kann bei Unterschreiten einzelner oder mehrerer Zielvorgaben auf bis zu 0 % des vereinbarten Betrags absinken und bei Überschreiten der Unternehmensziele auf bis zu 118 % des vereinbarten Zielbetrags steigen. Die Höhe der Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung ist damit auf maximal 130 % des Zielbetrags für die Unternehmensziele sowie maximal 100 % des Zielbetrags für die individuellen Leistungsziele begrenzt (Cap).

Im Fall des unterjährigen Eintritts eines Vorstandsmitglieds kann die kurzfristige variable Vergütung im ersten Geschäftsjahr der Tätigkeit pro rata temporis ab dem Tätigkeitsbeginn garantiert werden.

Kurzfristige variable Vergütung für ein Geschäftsjahr

Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung	
		Minimum	Maximum
Unternehmensziele	60 %	0 %	130 %
Individuelle Leistungsziele	40 %	0 %	100 %
Kurzfristige variable Vergütung	100 %	0 %	118 %

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

Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird insbesondere dadurch gefördert, dass neben der kurzfristigen variablen Vergütung als weiterer variabler Vergütungsbestandteil eine **langfristige variable Vergütung** in Form eines Long Term Incentive Program (LTIP) mit einmaliger Bonuszahlung gewährt wird. Das Programm hat eine dreijährige Laufzeit (Incentivierungsphase). Die Zielerreichung wird am Ende der Incentivierungsphase ermittelt. Bei entsprechender Zielerreichung erfolgt die Auszahlung nach Feststellung des betreffenden Jahresabschlusses im darauffolgenden Geschäftsjahr (Fälligkeit). Das im Berichtszeitraum laufende LTIP 2024 – 2026 hat eine Incentivierungsphase vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 und wurde vom Aufsichtsrat am 4. März 2024 beschlossen.

Das LTIP besteht aus einer Komponente ohne Eigeninvestment, im Rahmen derer das Vorstandsmitglied bei 100-prozentiger Zielerreichung eine maximale Bonuszahlung in Höhe von 100 % seiner jeweiligen kurzfristigen variablen Zielvergütung pro Jahr der Laufzeit des LTIP beziehen kann.

Durch eine zusätzliche 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 2024 in Euro bis zu einem festgelegten Stichtag erforderlich. Bei geringerem Eigeninvestment reduziert sich die Komponente aus Eigeninvestment proportional (Bonusmultiplikator < 2). Als Eigeninvestment im Sinne des LTIP 2024 – 2026 werden investierte Beträge (in Euro) in Aktien der Gesellschaft angerechnet, die sich am Stichtag 30. Juni 2026 im persönlichen Besitz des Vorstandsmitglieds befinden. Angerechnet werden können dabei auch solche Aktien, die das Vorstandsmitglied im Rahmen früherer LTIP-Programme erworben hat und noch hält. Wird das Vorstandsmitglied erst nach Beginn der Incentivierungsphase bestellt, gilt hinsichtlich der Höhe des Eigeninvestments in Aktien der Gesellschaft, dass das Vorstandsmitglied zur Verdoppelung des Anspruchs aus der Komponente ohne Eigeninvestment ein Eigeninvestment in Höhe von 100 % des variablen Zieljahreseinkommens für das Jahr des Amtsbeginns in Euro tätigen bzw. getätigt haben muss. Als Eigeninvestment im Sinne dieses Programms werden dabei alle investierten Beträge (in Euro) bis zur Höhe von 100 % des variablen Zieljahreseinkommens für das Jahr des Amtsbeginns (100 %) in Aktien der Gesellschaft angerechnet, die sich am Stichtag 30. Juni 2026 im persönlichen Besitz des Vorstandsmitglieds befinden.

Im Rahmen des LTIP 2024 – 2026 soll der Langfristigkeit der Unternehmensstrategie und der nachhaltigen Unternehmensentwicklung durch die drei Erfolgsziele Return on Capital Employed (ROCE), Total Shareholder Return (TSR) und Umsatzwachstum (CAGR Umsatz/Compound Annual Growth Rate Umsatz) Rechnung getragen werden. Im Rahmen des ROCE-Ziels können bei der Berechnung des maßgeblichen Gewinns zur Ermittlung des ROCE unter bestimmten Voraussetzungen Sondereffekte neutralisiert werden.

Langfristige variable Vergütung (LTIP) für die dreijährige Incentivierungsphase 2024 – 2026

	Komponente I ohne Eigeninvestment				Komponente II mit Eigeninvestment	
	ROCE ¹	TSR ²	CAGR Umsatz ³	Ziel- Gesamt- betrag	Höhe des Eigeninvest- ments	Bonusmulti- plikator auf Kompo- nente I
Gewichtung	40 %	20 %	40 %			
Zielerreichung	< 81 %	0 %	0 %	0 %	Kein Eigen- investment	-
	81 %-99 %	5 %-95 %	5 %-95 %	5 %-95 %		
	100 %	100 %	100 %	100 %	3 x jährliche kurzfristige variable Zielvergütung	Max. Eigeninvest- ment i. H. v. 100 % der kurzfristigen variablen Zielvergütung

¹ Durchschnittlich mehr als 26 % Return on Capital Employed (ROCE) während der Incentivierungsphase (ROCE-Ziel)

² Mindestens 75 % Total Shareholder Return (TSR) vor Steuern (TSR-Ziel)

³ CAGR Umsatz von mehr als 6 % während der Incentivierungsphase (Umsatzwachstums-Ziel)

Alle drei Erfolgsziele müssen jeweils die vom Aufsichtsrat festgelegte Mindestschwelle von 81 % erreichen, um gewertet zu werden. Nach Ende der Incentivierungsphase stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für jedes Ziel fest. Sind alle drei 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 drei Erfolgsziele nicht mindestens in Höhe der Mindestschwelle erreicht, entfällt der Bonus vollständig. Bei der Berechnung der Bonuszahlung wird das ROCE-Ziel zu 40 %, das TSR-Ziel zu 20 % und das Umsatzwachstums-Ziel zu 40 % gewichtet.

Der Anspruch auf Bonuszahlung aus dem LTIP 2024 – 2026 wird am Tag der Feststellung des Jahresabschlusses 2026 durch den Aufsichtsrat fällig (Auszahlungstag).

Ein Vorstandsmitglied hat nur dann Anspruch auf die volle Bonuszahlung, wenn es während der Incentivierungsphase ununterbrochen Mitglied des Vorstands war. Im Fall der Teilnahme an der Komponente mit Eigeninvestment hat ein Vorstandsmitglied 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 30. Juni 2026 investiert ist. 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 des Vorstandsmitglieds nach Beginn der Incentivierungsphase begonnen oder vor Ablauf der Incentivierungsphase geendet hat sowie im Falle des Todes oder der dauernden Dienstunfähigkeit aufgrund von Invalidität.

Daneben steht im Fall der Teilnahme an der Komponente mit Eigeninvestment die Auszahlung unter der auflösenden Bedingung, dass das Vorstandsmitglied für ein Sechstel der Bonuszahlung, die es unter dem LTIP mit Eigeninvestment erhalten hat, innerhalb von drei 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 Fall des Todes oder der dauernden Dienstunfähigkeit aufgrund von Invalidität.

Das Vergütungssystem sieht vor, dass in künftigen Programmen die Erfolgsziele je nach strategischer Einschätzung mit anderen Zielen ersetzt oder ergänzt werden können. Durch eine Übergewichtung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) bei Teilnahme an der Komponente mit Eigeninvestment gegenüber der kurzfristigen variablen Vergütung ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet.

Zudem kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder in Ausnahmefällen entscheiden.

1.3 Ziel-Gesamtvergütung

Auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Mitglied des Vorstands innerhalb des von der Hauptversammlung vorgegebenen Rahmens der Maximalvergütung eine jährliche Ziel-Gesamtvergütung zu Beginn des Geschäftsjahres fest, die sich aus der Festvergütung, den Nebenleistungen sowie den Zielbeträgen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung 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 funktions-

spezifische Differenzierungen zulässig, bei denen z. B. Kriterien wie Erfahrung, Dauer der Vorstandszugehörigkeit und verantwortetes Ressort berücksichtigt werden können. Die konkreten Anteile variieren somit in Abhängigkeit von der funktionalen Differenzierung sowie einer etwaigen Anpassung im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung.

Sofern im Einzelfall eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung gewährt wird, gilt nach dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem, dass diese so auszugestalten ist, dass die langfristige variable Vergütung weiterhin den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt.

Im Rahmen der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat das LTIP jahresanteilig, mit dem auf das Jahr 2025 bezogenen Anteil des Zielbetrags, mit dem maximal zulässigen Eigeninvestment berücksichtigt. Die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 beträgt nach der Festlegung des Aufsichtsrats für die amtierenden Vorstandsmitglieder:

Vorstand	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (feste Vergütung)		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)		Ziel-Gesamtvergütung	Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Ziel-Gesamtvergütung			
	Festvergütung	Nebenleistungen ¹	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ²		Festvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP)
Michael Drolshagen	550.000 €	68.421 €	250.000 €	500.000 €	1.368.421 €	40 %	5 %	18 %	37 %
Sebastian Kutz	300.000 €	44.211 €	180.000 €	360.000 €	884.211 €	34 %	5 %	20 %	41 %
Andreas Pabst	325.000 €	46.118 €	183.750 €	367.500 €	922.368 €	35 %	5 %	20 %	40 %
Gesamt	1.175.000 €	158.750 €	613.750 €	1.227.500 €	3.175.000 €	37 %	5 %	19 %	39 %

¹ Dem Vorstand werden Nebenleistungen von bis zu ca. 5 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt. Der hier angegebene Zielwert entspricht gleichzeitig dem Maximalwert.

² Das LTIP 2024 – 2026 wurde jahresanteilig mit dem auf das Jahr 2025 bezogenen Anteil des Zielbetrags mit maximal zulässigem Eigeninvestment berücksichtigt.

Die langfristige variable Vergütung (LTIP) wird nach Ablauf der Incentivierungsphase am 31. Dezember 2026 geschuldet, wenn und soweit die zugrunde liegenden Erfolgsziele für die dreijährige Incentivierungsphase (2024 – 2026) erfüllt sind. Die Feststellung der Zielerreichung und Auszahlung des LTIP erfolgen bei Erreichen der Erfolgsziele nach Ablauf der Incentivierungsphase im darauffolgenden Geschäftsjahr.

Nachfolgend sind die Zielbeträge des LTIP für die dreijährige Incentivierungsphase vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 sowie der auf das Jahr 2025 bezogene Anteil des Zielbetrags bei einer Erfüllung der Erfolgsziele zu 100 % dargestellt:

Vorstand	Leistungskriterium	Gewichtung	Anteil des Zielbetrags, der sich auf das Jahr 2025 bezieht (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Voraussichtlicher Zielbetrag für die dreijährige Incentivierungsphase (bezogen auf 100 % Zielerreichung) ¹
Michael Drolshagen ²	Return on Capital Employed (ROCE)	40%	100.000 €	266.667 €
	Total Shareholder Return (TSR)	20%	50.000 €	133.333 €
	Umsatzwachstums-Ziel (CAGR Umsatz)	40%	100.000 €	266.667 €
	Komponente I ohne Eigeninvestment gesamt	100%	250.000 €	666.667 €
	Komponente II mit Eigeninvestment	Verdoppelung Komponente I	250.000 €	666.667 €
	LTIP gesamt		500.000 €	1.333.333 €
Sebastian Kutz	Return on Capital Employed (ROCE)	40%	72.000 €	221.000 €
	Total Shareholder Return (TSR)	20%	36.000 €	110.500 €
	Umsatzwachstums-Ziel (CAGR Umsatz)	40%	72.000 €	221.000 €
	Komponente I ohne Eigeninvestment gesamt	100%	180.000 €	552.500 €
	Komponente II mit Eigeninvestment	Verdoppelung Komponente I	180.000 €	552.500 €
	LTIP gesamt		360.000 €	1.105.000 €
Andreas Pabst	Return on Capital Employed (ROCE)	40%	73.500 €	223.500 €
	Total Shareholder Return (TSR)	20%	36.750 €	111.750 €
	Umsatzwachstums-Ziel (CAGR Umsatz)	40%	73.500 €	223.500 €
	Komponente I ohne Eigeninvestment gesamt	100%	183.750 €	558.750 €
	Komponente II mit Eigeninvestment	Verdoppelung Komponente I	183.750 €	558.750 €
	LTIP gesamt		367.500 €	1.117.500 €

¹ Zum Stand 31. Dezember 2025

² Michael Drolshagen wurde zum 1. Mai 2024 als Vorstand bestellt; die Angaben beziehen sich daher auf den Zeitraum vom 1. Mai 2024 bis einschließlich 31. Dezember 2026. Eine etwaige Bonuszahlung für Michael Drolshagen erfolgt zeitanteilig, da die reguläre Laufzeit seiner Vorstandsbestellung nach Beginn der Incentivierungsphase begonnen hat.

Das in Abschnitt 1.2 beschriebene LTIP mit Incentivierungsphase vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 besteht aus einer Komponente ohne Eigeninvestment und einer zusätzlichen Komponente mit Eigeninvestment. 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 drei 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. Das Reinvest wird als anteilsbasierte Vergütung mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente bilanziert. Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung wurde nach den Grundsätzen des IFRS 2 ermittelt. Die nachfolgend aufgeführten Zielbeträge des Reinvest sind Teil des gesamten Zielbetrags der langfristigen variablen Vergütung (LTIP).

Vorstand	Voraussichtliche Zielbeträge der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) für die dreijährige Incentivierungsphase 2024 – 2026 (bezogen auf 100% Zielerreichung) ¹			
	Komponente I ohne Eigeninvestment	Komponente II mit Eigeninvestment	Langfristige variable Vergütung (LTIP)	davon Reinvest
Michael Drolshagen ²	666.667 €	666.667 €	1.333.333 €	111.111 €
Sebastian Kutz	552.500 €	552.500 €	1.105.000 €	92.083 €
Andreas Pabst	558.750 €	558.750 €	1.117.500 €	93.125 €
Gesamt	1.777.917 €	1.777.917 €	3.555.833 €	296.319 €

¹ Zum Stand 31. Dezember 2025

² Michael Drolshagen wurde zum 1. Mai 2024 als Vorstand bestellt; die Angaben beziehen sich daher auf den Zeitraum vom 1. Mai 2024 bis einschließlich 31. Dezember 2026.

1.4 Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025. Dabei wird zugrunde gelegt, dass die Angabe einer Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungsbericht über dasjenige Geschäftsjahr erfolgt, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Die kurzfristige variable Vergütung wird demnach als gewährte Vergütung betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht aus Sicht des Aufsichtsrats eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Das LTIP stellt demgegenüber während der Incentivierungsphase keine gewährte oder geschuldete Vergütung dar, da die Bonuszahlung von der Erfüllung der festgelegten Erfolgsziele am Ende der Incentivierungsphase abhängt. Mit Ablauf der Incentivierungsphase am 31. Dezember 2026 wird eine etwaige Vergütung aus dem LTIP 2024 – 2026 nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG über das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands:

Vorstand	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (feste Vergütung)		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)		Sonstiges	Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	Verhältnis der festen und variablen Vergütung zur gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung			Sonstiges
	Festvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ¹			Feste Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ¹	
Michael Drolshagen	550.000 €	20.000 €	197.042 €	-	-	767.042 €	74 %	26 %	-	-
Sebastian Kutz	300.000 €	10.000 €	141.870 €	-	-	451.870 €	69 %	31 %	-	-
Andreas Pabst	325.000 €	19.000 €	172.388 €	-	-	516.388 €	67 %	33 %	-	-
Gesamt	1.175.000 €	49.000 €	511.300 €	-	-	1.735.300 €	71 %	29 %	-	-

¹ LTIP mit Incentivierungsphase 2024 – 2026

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems 2025.

Erfüllung der Leistungskriterien für die kurzfristige variable Vergütung des Geschäftsjahres 2025:

Vorstand	Leistungskriterium	Gewichtung	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Tatsächliche Zielerreichung	Bonusauszahlungsbetrag
Michael Drolshagen	Unternehmensziele	60%	150.000 €	98,0%	147.042 €
	Individuelle Leistungsziele	40%	100.000 €	50,0%	50.000 €
Sebastian Kutz	Unternehmensziele	60%	108.000 €	98,0%	105.870 €
	Individuelle Leistungsziele	40%	72.000 €	50,0%	36.000 €
Andreas Pabst	Unternehmensziele	60%	110.250 €	98,0%	108.076 €
	Individuelle Leistungsziele	40%	73.500 €	87,5%	64.313 €

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 den Umsatz und das EBIT als vergütungsrelevante Unternehmensziele festgelegt, wobei diese gleichgewichtet in die Bewertung der Unternehmensziele eingehen. Die individuellen Leistungsziele beinhalten im Wesentlichen Ziele zur Prozessoptimierung im Installations- und Fertigungsbereich, Ziele zur Stärkung der Vertriebsaktivitäten (inkl. gebündelter Leistungs- und Servicemodelle) sowie Ziele zur Optimierung des gruppenweiten Steuerungs- und Kennzahlensystems.

Im Geschäftsjahr 2025 hat die WashTec Gruppe einen Umsatz in Höhe von T€ 498.618 erzielt und liegt damit um 4,6 % über dem Vorjahr. Das EBIT konnte um 7,5 % auf T€ 48.915 gesteigert werden. Die relevanten Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2025 wurden zu 98 % erreicht; sowohl das Umsatz- als auch das EBIT-Ziel wurden dabei jeweils zu rund 98 % erfüllt.

Entwicklung der Erfolgsziele der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2024 – 2026):

Der Aufsichtsrat hat für die drei Erfolgsziele des LTIP ein ROCE von durchschnittlich mehr als 26 % während der Incentivierungsphase (ROCE-Ziel), ein TSR vor Steuern von mindestens 75 % (TSR-Ziel) sowie ein CAGR Umsatz von mehr als 6 % (Umsatzwachstums-Ziel) festgelegt.

Mit der Teilnahme an der zusätzlichen Komponente mit Eigeninvestment des LTIP hat das Vorstandsmitglied die Möglichkeit, die Bonuszahlung aus der Komponente ohne Eigeninvestment durch ein Eigeninvestment in Höhe von 100 % des kurzfristigen variablen Zieljahreseinkommens 2024 in Euro in Aktien der WashTec AG maximal zu verdoppeln (Bonus-Multiplikator = 2). Wird das Vorstandsmitglied erst nach Beginn der Incentivierungsphase bestellt, gilt hinsichtlich der Höhe des Eigeninvestments in Aktien der Gesellschaft, dass das Vorstandsmitglied zur Verdoppelung des Anspruchs aus der LTIP-Komponente ohne Eigeninvestment ein Eigeninvestment in Höhe von 100 % des variablen Zieljahreseinkommens für das Jahr des Amtsbegins in Euro tätigen bzw. getätigt haben muss.

Das Eigeninvestment kann bis zum Stichtag am 30. Juni 2026 getätigt werden. Zum 31. Dezember 2025 stellt sich das Eigeninvestment des Vorstands wie folgt dar:

Vorstand	Getätigtes Eigeninvestment	Maximales Eigeninvestment	Getätigtes Eigeninvestment ¹
Michael Drolshagen	248.842 €	250.000 €	99,5 %
Sebastian Kutz	214.556 €	180.000 €	119,2 %
Andreas Pabst	153.098 €	180.000 €	85,1 %

¹ Hierbei erfolgt eine Deckelung auf 100 % des getätigten Eigeninvestment, sodass die »Komponente ohne Eigeninvestment« maximal verdoppelt werden kann (Bonus-Multiplikator = 2).

Nach dem zweiten Jahr der dreijährigen Incentivierungsphase haben sich die Erfolgsziele wie folgt entwickelt. Der ROCE erreichte zum 31. Dezember 2025 einen Wert von 24,8 % (Vorjahr: 23,6 %). Der TSR liegt für das Geschäftsjahr 2025 bei 23,2 % (Vorjahr: 33,8 %). Der Umsatz stieg gegenüber dem Vorjahr um 4,6 % (Vorjahr: – 2,6 %).

Vor dem Hintergrund der Feststellung des Grads der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat am Ende der Incentivierungsphase 2026 stellt das LTIP gegenwärtig eine zugesagte Vergütung dar. Bei Zielerreichung stellt das LTIP in diesem Bericht im dritten Jahr der Incentivierungsphase eine gewährte Vergütung dar.

Reinvest des Vorstands im Rahmen des LTIP 2021 – 2023:

Im Rahmen der LTIP-Komponente mit Eigeninvestment stand die Auszahlung aus der Komponente mit Eigeninvestment unter der auflösenden Bedingung, dass das Vorstandsmitglied für ein Sechstel der Bonuszahlung, die es unter dem LTIP mit Eigeninvestment erhalten hat, innerhalb von drei 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. Das Reinvest aus dem LTIP 2021 – 2023 musste demnach bis zum 25. Juni 2024 geleistet werden. Ausnahmen von der Bedingung des Reinvest bzw. der Haltefrist bestehen im Fall des Ausscheidens aus dem Vorstand, im Fall des Todes oder der dauernden Dienstunfähigkeit aufgrund von Invalidität.

Das Reinvestment des Vorstands aus dem LTIP 2021 – 2023 stellte sich zum Ende der Erwerbsfrist (25. Juni 2024) und zum 31. Dezember 2025 wie folgt dar:

Vorstand	Anzahl Aktien in Stück	Getätigtes Reinvestment	Erforderliches Reinvestment
Sebastian Kutz	387	15.750 €	15.750 €
Andreas Pabst	413	16.538 €	16.538 €

Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Mitglieder des Vorstands (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG):

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Stephan Weber wurde im Geschäftsjahr 2025 eine Karenzentschädigung in Höhe von T€ 150 gewährt.

1.5 Maximalvergütung

Im Rahmen des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder festgelegt (Maximalvergütung). Diese Maximalvergütung bezieht sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen theoretisch für ein Geschäftsjahr resultieren

können. Die Maximalvergütung beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf € 2.000.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf € 1.500.000 (unter Berücksichtigung des jahresanteiligen LTIP mit maximal zulässigem Eigeninvestment). Etwaige Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit oder Karenzentschädigungszahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot fließen nicht in die vorstehende Maximalvergütung ein.

Die Vergütung aus dem LTIP 2024 – 2026 gelangt erst nach Ablauf der Incentivierungsphase zur Auszahlung. Aus diesem Grund kann der Gesamtbetrag der Zahlungen für das Geschäftsjahr 2025 abschließend erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026 ermittelt werden. Daher soll über die Einhaltung der Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2024 – 2026 im Vergütungsbericht 2026 berichtet werden. Darüber hinaus gilt, dass für das Geschäftsjahr 2025 auch bei Zugrundelegung des jahresanteiligen Zielbetrags des LTIP bei maximal zulässigem Eigeninvestment für jedes Vorstandsmitglied die Maximalvergütung im Sinne des von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystems nicht überschritten würde. Für die Ziel-Gesamtvergütung wird auf Abschnitt 1.3, für die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 wird auf Abschnitt 1.4 verwiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 und Maximalvergütung im Sinne des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems:

Vorstand	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (feste Vergütung)		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)		Sonstiges	Gewährte und geschuldete Vergütung	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr gemäß Vergütungssystem
	Festvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ¹			
Michael Drolshagen	550.000 €	20.000 €	197.042 €	-	-	767.042 €	2.000.000 €
Sebastian Kutz	300.000 €	10.000 €	141.870 €	-	-	451.870 €	1.500.000 €
Andreas Pabst	325.000 €	19.000 €	172.388 €	-	-	516.388 €	1.500.000 €
Gesamt	1.175.000 €	49.000 €	511.300 €	-	-	1.735.300 €	5.000.000 €

¹ LTIP mit Incentivierungsphase 2024 – 2026

1.6 Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der Dienstverträge sowie im Rahmen der LTIP-Bedingungen sind Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert. 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 die Jahres-MBOs in den Vorstandsdienstverträgen vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 keine Umstände festgestellt, die unter den vorgenannten Malus- bzw. Clawback-Tatbestand fallen und hat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die variable Vergütung zu reduzieren oder zurückzufordern.

1.7 Peer Group-Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine im Hinblick auf die Marktstellung der WashTec Gruppe geeignete Vergleichsgruppe (Peer Group) anderer Unternehmen heran (vgl. G.3 Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022). Ziel des Peer Group-Vergleichs ist die horizontale Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung.

Einbezogen werden dabei Vergleichsunternehmen, die in Bezug auf die Merkmale Börsennotierung im SDAX oder Prime Standard, Maschinenbaubranche, Internationale Geschäftstätigkeit, Umsatz und Mitarbeiterzahl mit der WashTec Gruppe vergleichbar sind.

Als Vergleichsmaßstab ist die Vergütung inklusive fixer und variabler Vergütungsbestandteile ohne Versorgungsaufwand festgelegt (zu unterscheiden von der zugeflossenen Vergütung).

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.

Vor dem Hintergrund von Änderungen in der Zusammensetzung von SDAX und Prime Standard wurde die Peer Group gegenüber dem Vorjahr entsprechend angepasst. Folgende Unternehmen erfüllen die definierten Merkmale und wurden als Vergleichsunternehmen für den Peer Group-Vergleich herangezogen:

- GESCO SE
- MAX Automation SE
- Friedrich Vorwerk Group SE
- Aumann AG
- R. Stahl AG

Der Peer Group-Vergleich hat ergeben, dass die Vorstandsvergütung der WashTec AG sowohl in Bezug auf die absolute Höhe als auch unter Berücksichtigung der relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zu den Umsatzerlösen und zum Personalaufwand angemessen und üblich ist.

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

2.1 Anwendung des Vergütungssystems

Die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft muss nach § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre sowie im Falle von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregeln über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschließen. Die Beschlussfassung betrifft sowohl das der Hauptversammlung vorgelegte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder als auch die Festsetzung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder.

Die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat am 13. Mai 2025 die Neufassung von Ziffer 8.16 der Satzung der WashTec AG sowie das diesen Regelungen zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der WashTec AG (Aufsichtsratsvergütungssystem 2025) beschlossen. Die Regelungen der neugefassten Ziffer 8.16 der Satzung gelten mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025. Ferner hat die ordentliche Hauptversammlung 2025 für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 das Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat 2025 – 2027 (nachfolgend LTIP 2025-2027) beschlossen (<https://ir.washtec.de/corporate-governance/> Bereich »Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat«).



Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2025 vollständig wie von der Hauptversammlung beschlossen angewendet.

2.2 Überblick über das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem und die Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll aus Sicht des Unternehmens in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage von WashTec stehen. Zugleich soll mit einer angemessenen und sachgerechten Aufsichtsratsvergütung ein wichtiger Beitrag im Wettbewerb um geeignete Kandidaten für künftige Besetzungen des Aufsichtsrats geleistet werden.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex wird bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen durch eine entsprechende funktionsbezogene Vergütung berücksichtigt. Zudem soll die Aufsichtsratsvergütung im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungsaufgabe des Aufsichtsrats zur erfolgreichen Verwirklichung der Geschäftsstrategie beitragen und den nachhaltigen Unternehmenserfolg der Gesellschaft fördern.

Daneben werden aus Sicht des Unternehmens bei der Festlegung der Erfolgsziele der langfristigen variablen Vergütung in Form eines LTIP mit einer Laufzeit von drei Jahren der Langfristigkeit der nachhaltigen Unternehmensentwicklung im Rahmen der Unternehmensstrategie ebenfalls Rechnung getragen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 8.16 der Satzung umfasst, neben dem Ersatz von Auslagen und der Erstattung einer etwaigen auf die Aufsichtsratsbezüge gesetzlich entfallenden Umsatzsteuer, eine feste Vergütung und ein Sitzungsgeld. Das Vergütungssystem sieht ferner eine langfristige variable Vergütungskomponente in Form eines LTIP für den Aufsichtsrat vor, die zur Vergütung laut Satzung hinzutritt. Das LTIP für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung 2025 mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 beschlossen.

Die im Geschäftsjahr 2025 gültige Vergütungsregelung in § 8.16 der Satzung lautet wie folgt:

»Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für das Geschäftsjahr 2025 sowie die folgenden Geschäftsjahre neben dem Ersatz seiner Auslagen für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 60.000,00. Für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung EUR 105.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 150.000,00.

Jedes Mitglied eines Ausschusses mit Ausnahme des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung von EUR 5.000,00 für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Ausschuss. Für den Vorsitzenden eines Ausschusses mit Ausnahme des Prüfungsausschusses beträgt die zusätzliche feste Vergütung EUR 10.000,00. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung von EUR 10.000,00 für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Prüfungsausschuss. Für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt die zusätzliche feste Vergütung EUR 40.000,00.

Zudem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.000,00 für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme an einer telefonisch, per Videokonferenz oder unter Nutzung sonstiger gebräuchlicher Telekommunikationsmittel abgehaltenen Sitzung bzw. die Sitzungsteilnahme per Telefon, per Videokonferenz oder unter Nutzung sonstiger gebräuchlicher Telekommunikationsmittel. Für den Vorsitz im Aufsichtsrat und den Vorsitz in einem Ausschuss beträgt das Sitzungsgeld jeweils EUR 2.000,00. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt; hierfür ist bei unterschiedlichen Beträgen der höhere Betrag maßgeblich.

Die feste Vergütung und das Sitzungsgeld sind nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

Die jährliche Gesamtvergütung laut Satzung (feste Vergütung sowie Sitzungsgeld) gemäß den vorstehenden Absätzen ist begrenzt auf maximal EUR 90.000,00 für ein einfaches Aufsichtsratsmitglied, EUR 120.000,00 für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, EUR 150.000,00

für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats und EUR 200.000,00 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Bei Überschneidung der Funktionen gilt für die Begrenzung der höhere Betrag.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. einem Aufsichtsratsausschuss angehören bzw. einen Vorsitz innehaben, erhalten die feste Vergütung gemäß der Satzung zeitanteilig, wobei die Begrenzung gemäß vorstehendem Absatz ebenfalls zeitanteilig gilt.

Neben der Vergütung laut Satzung gemäß den vorstehenden Absätzen erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied eine etwaige auf seine Aufsichtsratsbezüge gesetzlich entfallende Umsatzsteuer gegen Vorlage einer entsprechenden Rechnung.

Ferner können die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen werden, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Hauptversammlung kann durch Beschluss eine oder mehrere langfristige variable Vergütungskomponenten für den Aufsichtsrat beschließen, die zur Vergütung laut Satzung hinzutreten.

Die Regelungen der vorliegenden Ziffer 8.16 der Satzung gelten mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025.«

Das **Long Term Incentive Program 2025 – 2027** (LTIP 2025 – 2027) für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung 2025 mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 beschlossen.

Das LTIP für den Aufsichtsrat 2025 – 2027 ist auf eine dreijährige Laufzeit (Incentivierungsphase) ausgerichtet und sieht eine einmalige Bonuszahlung nach Ende der Incentivierungsphase vor. Voraussetzung für eine Teilnahme am LTIP ist nach dem Programm, dass das Aufsichtsratsmitglied ein Eigeninvestment im Umfang von mindestens 2.000 WashTec Aktien

bis zum Investmentstichtag (13. August 2025) tätig und bis zum Ablauf der Incentivierungsphase hält. Ein Aufsichtsratsmitglied kann auch mit Aktien am LTIP 2025 – 2027 teilnehmen, die es bereits vor der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft erworben hat, die über das LTIP 2025 – 2027 Beschluss gefasst hat. In diesem Fall können Eigeninvestmentaktien auch Aktien sein, welche das Aufsichtsratsmitglied zur Teilnahme an früheren LTIP-Programmen für den Aufsichtsrat, namentlich dem LTIP 2015 – 2018, dem LTIP 2019 – 2021 oder dem LTIP 2022 – 2024, erworben hat und noch hält.

Die Höhe des Bonus aus dem LTIP 2025 – 2027 richtet sich nach der Entwicklung der Earnings per Share (EPS) während der dreijährigen Incentivierungsphase sowie nach dem ROCE des Geschäftsjahres 2027. Mit diesen Bemessungskriterien im Rahmen des langfristig orientierten LTIP 2025 – 2027 soll der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit im Rahmen der Unternehmensstrategie Rechnung getragen werden. Die Bonuszahlung aus dem LTIP 2025 – 2027 ergibt sich aus der Multiplikation des Delta-EPS, welches auf Grundlage der EPS-Performance 2025 – 2027 ermittelt wird, mit dem EPS-Faktor von 1.000 und dem ROCE-Faktor, der sich nach dem ROCE des Geschäftsjahres 2027 bestimmt.

Bonus aus dem LTIP 2025 – 2027 (in Euro) = Delta-EPS × EPS-Faktor × ROCE-Faktor

Die Bonuszahlung aus dem LTIP 2025 – 2027 ist dabei für ein Aufsichtsratsmitglied auf einen maximalen Betrag von EUR 300.000 begrenzt (Auszahlungs-Cap).

Das Delta-EPS wird während der dreijährigen Incentivierungsphase (EPS-Performance 2025 – 2027) wie folgt ermittelt. Basis für die Berechnung der EPS-Performance sind die EPS des Geschäftsjahres 2024 zum 31. Dezember 2024. Für jedes Geschäftsjahr der Incentivierungsphase wird die Entwicklung der EPS ermittelt, indem von dem EPS-Betrag zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres (d.h. 2025, 2026 bzw. 2027) jeweils der EPS-Betrag des Geschäftsjahres 2024 subtrahiert wird. Die EPS-Performance 2025 – 2027 wird sodann durch Addition der drei Ergebniswerte für die drei Geschäftsjahre der Incentivierungsphase ermittelt.

EPS-Performance 2025 – 2027 = (EPS 2025 – EPS 2024) + (EPS 2026 – EPS 2024) + (EPS 2027 – EPS 2024)

Auf Grundlage der EPS-Performance 2025-2027 wird das Delta-EPS wie folgt ermittelt: Ein (1) Eurocent EPS-Performance 2025 – 2027 entspricht einem (1) Basispunkt Delta-EPS.

Abhängig von den jeweiligen Beträgen der EPS können die Ergebniswerte für die einzelnen Geschäftsjahre der Incentivierungsphase ebenso wie der Betrag der EPS-Performance 2025 – 2027 insgesamt auch Null betragen oder negativ sein. Ist der Betrag der EPS-Performance 2025 – 2027 null oder negativ, wird kein Bonus ausgezahlt.

Der ROCE-Faktor kann abhängig von dem ROCE des Geschäftsjahres 2027 zu einer Erhöhung, aber auch zu einer Verringerung des Bonus aus dem LTIP (ggf. bis auf null) führen. Bei einem ROCE von 23,5% oder weniger beträgt der ROCE-Faktor 0 (Floor) und es wird kein Bonus ausgezahlt. Zwischen einem ROCE von 23,5 % und 33,0 % steigt der ROCE-Faktor linear an, wobei der ROCE-Faktor kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet wird. Bei einem ROCE von 33,0 % oder mehr beträgt der ROCE-Faktor 1,5; dabei ist der ROCE-Faktor bei 1,5 gedeckelt und steigt nicht weiter an (Cap).

Die Bonuszahlung wird am Tag der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2028 fällig. Ein teilnehmendes Aufsichtsratsmitglied hat grundsätzlich nur dann Anspruch auf die ungekürzte Bonuszahlung, wenn es ununterbrochen vom Beginn bis zum Ablauf der Incentivierungsphase Aufsichtsratsmitglied war.

Der Anspruch auf Zahlung steht unter der auflösenden Bedingung, dass das berechnete Aufsichtsratsmitglied in Höhe eines Sechstels der Bonuszahlung, die es unter dem LTIP erhalten hat, innerhalb von drei Monaten nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2028 Aktien der Gesellschaft erwirbt («Reinvest») und dass es diese Aktien nach dem Erwerb für mindestens drei Jahre hält. Ausnahmen von der Bedingung des »Reinvest« bzw. der Haltefrist bestehen im Fall des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat.

Für den Fall des Neueintritts oder des Ausscheidens von Aufsichtsratsmitgliedern sowie für den Fall vorzeitiger Beendigungsereignisse sieht das Programm besondere Regeln im Rahmen der vorgenannten Bestimmungen vor. Im Fall eines vorzeitigen Beendigungsereignisses (d.h. bei Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat wegen Ablaufs der Amtszeit vor Ablauf der Incentivierungsphase oder Tod des Aufsichtsratsmitglieds, Amtsniederlegung oder Abberufung bei Change of Control, Amtsbeendigung durch Verschmelzung, Aufspaltung oder Formwechsel oder Delisting der Aktien) kann ein zeitanteiliger Anspruch auf Bonuszahlung bestehen, sofern das Aufsichtsratsmitglied die Eigeninvestmentaktien bei Eintritt des Beendigungsereignisses noch hält und sofern es für einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten während der Incentivierungsphase Aufsichtsratsmitglied war.

Im Fall des Neueintritts von Aufsichtsratsmitgliedern nach Beginn der Incentivierungsphase bis zum 31. Dezember 2026 erhalten diese eine anteilig gekürzte Bonuszahlung für die Dauer der tatsächlichen Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat. Für jeden Monat der Zugehörigkeit wird 1/36 der Bonuszahlung gewährt. Voraussetzung ist ein entsprechendes Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft bis spätestens drei Monate nach Wirksamwerden der Wahl oder der gerichtlichen Bestellung in den Aufsichtsrat.

Für die Einzelheiten des LTIP für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 wird auf das von der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2025 beschlossene LTIP für den Aufsichtsrat Bezug genommen, das auch in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung vom 13. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 15 wiedergegeben und auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.washtec.de/hauptversammlung/> im Bereich »Hauptversammlung 2025« zugänglich ist.



2.3 Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die feste Vergütung und das Sitzungsgeld werden als gewährte Vergütung betrachtet, da die den Vergütungen zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit wird in der nachfolgenden Tabelle die Vergütung für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Aus Sicht des Unternehmens ermöglicht dies eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Das LTIP 2025 – 2027 stellt demgegenüber im Geschäftsjahr 2025 keine gewährte oder geschuldete Vergütung dar, da die Bonuszahlung von der Erfüllung der festgelegten Erfolgsziele am Ende der Incentivierungsphase abhängt. Mit Ablauf der Incentivierungsphase am 31. Dezember 2027 wird eine etwaige Vergütung aus dem LTIP 2025 – 2027 nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG über das Geschäftsjahr 2027 ausgewiesen.

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung entspricht den Vorgaben des von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystems.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats:

Aufsichtsrat	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		Erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil	Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	Verhältnis der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütung zur gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung	
	Feste Vergütung ¹	Sitzungsgeld ²	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ³		Feste Vergütung & Sitzungsgeld	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ³
Ulrich Bellgardt	160.000 €	22.000 €	-	182.000 €	100%	-
Susanne Heckelsberger (seit 13. Mai 2025)	63.836 €	10.000 €	-	73.836 €	100%	-
Dr. Hans Liebler	70.000 €	12.000 €	-	82.000 €	100%	-
Heinrich von Portatius	75.000 €	13.000 €	-	88.000 €	100%	-
Sabine Simeon Aissaoui (seit 4. Juni 2025)	34.685 €	5.000 €	-	39.685 €	100%	-
Peter Wiedemann	110.000 €	11.000 €	-	121.000 €	100%	-
Dr. Alexander Selent (bis 13. Mai 2025)	36.438 €	7.288 €	-	43.726 €	100%	-
Gesamt	549.960 €	80.288 €	-	630.247 €	100%	-

¹ Die feste Vergütung beinhaltet die Vergütung laut Satzung sowie die Vergütung für die Zugehörigkeit zu Ausschüssen oder deren Vorsitz.

² Berücksichtigung des CAP für die jährliche Vergütung laut Satzung gemäß § 8.16 der Satzung beim Sitzungsgeld.

³ LTIP mit Incentivierungsphase 2025 – 2027

Darüber hinaus wurde gemäß § 8.16 der Satzung die auf die Aufsichtsratsbezüge gesetzlich entfallende Umsatzsteuer erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

Entwicklung der Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2025 – 2027):

Die Höhe des Bonus aus dem LTIP richtet sich nach der Entwicklung der Earnings per Share (EPS) während der dreijährigen Incentivierungsphase sowie nach dem ROCE des Geschäftsjahres 2027.

Als Voraussetzung zur Teilnahme am LTIP sieht das Programm ein Eigeninvestment der Aufsichtsratsmitglieder in WashTec Aktien bis zum Investmentstichtag 13. August 2025 vor. Die von der Hauptversammlung 2025 neu in den Aufsichtsrat gewählten Mitglieder Susanne Heckelsberger und Sabine Simeon Aissaoui konnten jeweils bis drei Monate nach Wirksamwerden der Wahl in den Aufsichtsrat ein Eigeninvestment in WashTec Aktien tätigen. Das Aufsichtsratsmitglied muss ein Eigeninvestment an Aktien der Gesellschaft im Umfang von mindestens 2.000 Aktien bis zum Investmentstichtag tätigen und bis zum Ablauf der Incentivierungsphase halten.

Das Eigeninvestment der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich zum jeweils maßgeblichen Stichtag sowie zum 31. Dezember 2025 wie folgt dar:

Aufsichtsrat	Getätigtes Eigeninvestment zum Stichtag	Aktienbesitz zum 31. Dezember 2025
Ulrich Bellgardt	40.000 Aktien	40.000 Aktien
Susanne Heckelsberger (seit 13. Mai 2025)	0 Aktien	0 Aktien
Dr. Hans Liebler	5.500 Aktien	5.500 Aktien
Heinrich von Portatius	0 Aktien	0 Aktien
Sabine Simeon Aissaoui (seit 4. Juni 2025)	0 Aktien	0 Aktien
Peter Wiedemann	2.750 Aktien	2.750 Aktien

Das am 13. Mai 2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglied Dr. Alexander Selent nimmt gemäß den Regelungen des LTIP Programs nicht am LTIP 2025 – 2027 teil.

Zum 31. Dezember 2025 betragen die EPS € 2,29 und der ROCE erreichte einen Wert von 24,8 %. Für die Verpflichtungen aus dem LTIP wurden im Geschäftsjahr 2025 T€ 159 als sonstige Rückstellung bilanziert.

Vor dem Hintergrund der Feststellung des Grads der Zielerreichung am Ende der Incentivierungsphase 2027 stellt das LTIP gegenwärtig eine »zugesagte Vergütung« dar. Bei Zielerreichung stellt das LTIP in diesem Bericht im dritten Jahr der Incentivierungsphase gemäß den vorgenannten Maßgaben eine »gewährte Vergütung« dar.

3. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von WashTec, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der finanziellen Leistungsindikatoren Umsatzerlöse und EBIT der WashTec Gruppe sowie anhand des Jahresüberschusses der WashTec AG abgebildet. Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Für die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Belegschaft der WashTec Gruppe in Deutschland abgestellt.

Geschäftsjahr	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands									
Michael Drolshagen	-	-	-	-	-	545.333 € ¹	-	767.042 €	41%
Sebastian Kutz	-	-	-	562.125 € ¹	-	474.340 €	-16%	451.870 €	-5%
Andreas Pabst	-	122.938 € ¹	-	695.725 €	466% ⁸	483.140 €	-31%	516.388 €	7%
Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats									
Ulrich Bellgardt	150.000 €	130.048 €	-13%	141.658 €	9%	196.000 €	38%	182.000 €	-7%
Susanne Heckelsberger (seit 13. Mai 2025)	-	-	-	-	-	-	-	73.836 € ³	-
Dr. Hans Liebler	75.000 €	64.072 €	-15%	75.000 €	17%	75.000 €	0%	82.000 €	9%
Heinrich von Portatius	-	43.151 € ³	-	75.000 €	74%	75.000 €	0%	88.000 €	17%
Sabine Simeon Aissaoui (seit 4. Juni 2025)	-	-	-	-	-	-	-	39.685 € ³	-
Peter Wiedemann	-	47.158 € ³	-	75.000 €	59%	127.667 €	70%	121.000 €	-5%
Dr. Alexander Selent (bis 13. Mai 2025)	100.000 €	90.096 €	-10%	100.000 €	11%	92.833 €	-7%	43.726 € ³	-53%
Ertragsentwicklung									
Umsatzerlöse WashTec Gruppe	430.532.025 €	482.238.726 €	12%	489.467.679 €	2%	476.888.656 €	-3%	498.617.504 €	5%
EBIT WashTec Gruppe	45.690.940 €	38.008.812 €	-17%	41.885.753 €	10%	45.502.812 €	9%	48.915.414 €	8%
Jahresüberschuss WashTec AG (HGB)	39.911.171 €	28.306.503 €	-29%	29.710.657 €	5%	33.318.173 €	12%	37.714.098 €	13%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer									
Belegschaft und oberer Führungskreis in Deutschland ⁴	61.862 € ⁵	62.802 €	2%	65.415 €	4%	68.254 €	4%	71.240 €	4%

Fortsetzung der Tabelle auf S. 22

Fortsetzung der Tabelle von S. 21

Geschäftsjahr	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Frühere Mitglieder des Vorstands									
Axel Jaeger (bis 31. Mai 2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Ralf Koeppe (bis 23. Februar 2024)	545.972 €	437.248 €	-20%	1.341.950 €	207% ⁸	769.667 € ^{1,2}	-43%	-	-
Dr. Kerstin Reden (bis 31. August 2022)	518.009 €	377.675 € ^{1,2}	-	-	-	-	-	-	-
Stephan Weber (bis 28. Februar 2023)	525.323 €	363.563 €	-31%	340.170 € ^{1,2}	-6%	150.000 € ⁶	-56%	150.000 € ⁶	0%
Dr. Volker Zimmermann (bis 28. Februar 2019) ⁷	28.326 €	-	-	-	-	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats									
Dr. Günter Blaschke (bis 31. Dezember 2023)	200.000 €	200.000 €	0%	200.000 €	0%	-	-	-	-
Jens Große-Allermann (bis 16. Mai 2022)	75.000 €	24.777 € ³	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Sören Hein (bis 16. Mai 2022)	75.000 €	21.421 € ³	-	-	-	-	-	-	-

¹ Zeitanteilige Vergütung, da Bestellung als Vorstand nicht während des gesamten Geschäftsjahres bestand.

² Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit sowie nachlaufende Zahlungen.

³ Zeitanteilige Vergütung, da Bestellung als Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahres bestand.

⁴ Die Gesamtbelegschaft umfasst die Gesamtheit der bei allen deutschen Gesellschaften der WashTec Gruppe beschäftigten Arbeitnehmer (Definition nach HGB, d.h. ohne Auszubildende und Praktikanten) einschließlich dem oberen Führungskreis. Der obere Führungskreis umfasst diejenigen Mitarbeitenden, welche eine Führungsfunktion im Inland innehaben und in ihrer Funktion direkt an den Vorstand berichten. Der zugrundeliegende Personalaufwand beinhaltet sowohl die fixen als auch die variablen Gehaltsbestandteile.

⁵ Ab dem Jahr 2022 wurde eine veränderte Berechnungssystematik verwendet. Für die Sicherstellung der Vergleichbarkeit wurden die Vorjahre entsprechend angepasst.

⁶ Stephan Weber wurde eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gewährt.

⁷ Dr. Volker Zimmermann wurde eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gewährt, die im Geschäftsjahr 2021 ausgelaufen ist.

⁸ Im Geschäftsjahr 2023 war die Vergütung aus dem LTIP-Programm 2021 - 2023 enthalten.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG erstellt.

WashTec AG

Für den Vorstand

Michael Drolshagen
CEO/CTO/
Vorsitzender des Vorstands

Sebastian Kutz
CSO/
Mitglied des Vorstands

Andreas Pabst
CFO/
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Ulrich Bellgardt
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die WashTec AG, Augsburg

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der WashTec AG, Augsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der WashTec AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des

Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die WashTec AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 20. März 2026

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Rupprecht
Wirtschaftsprüfer

Glossar

AktG	Aktiengesetz	Free Cashflow	Der frei verfügbare Cashflow, der zur Dividendenausschüttung, Schuldentilgung oder Thesaurierung zur Verfügung steht; der Free Cashflow berechnet sich: Mittelzufluss aus operativer Geschäftstätigkeit – Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit
Capital Employed	NOWC + Fixed Assets, ermittelt als Durchschnitt über fünf Quartale	HGB	Handelsgesetzbuch
CAGR	Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate)	IFRS	International Financial Reporting Standards; vom International Accounting Standards Board (IASB) erarbeitete, international harmonisierte und angewandte Rechnungslegungsgrundsätze
Corporate Governance	Rahmen für eine verantwortungsvolle und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle	LTIP	Long Term Incentive Program
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex	MBO	Management-by-Objectives
EBIT	Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interest and Taxes)	NOWC	Das Net Operating Working Capital (nowc) berechnet sich wie folgt: Forderungen aus Lieferungen und Leistungen + Vorräte – Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen + Vertragsverbindlichkeiten aus erhaltenen Anzahlungen
EBIT-Marge	EBIT/Umsatzerlöse	ROCE	Der Return on Capital Employed stellt das Verhältnis des EBIT zur durchschnittlichen Nettokapitalbindung dar und errechnet sich wie folgt: EBIT/Capital Employed
Ergebnis je Aktie (EPS)	Konzernergebnis/gewichtete durchschnittliche Zahl ausstehender Aktien (Earnings per Share)	SGB	Sozialgesetzbuch
ESG	Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance)	Total Shareholder Return (TSR)	Der Total Shareholder Return (TSR) stellt die Gesamtrendite dar, die ein Aktionär mit einer Aktie über einen festgelegten Zeitraum erzielt hat und wird als Prozentsatz des investierten Kapitals ausgedrückt. Dieser berechnet sich wie folgt: [(Endaktienkurs – Anfangsaktienkurs) + Dividende]/Anfangsaktienkurs
Fixed Assets	Sachanlagen + Geschäfts- und Firmenwerte + sonstige immaterielle Vermögenswerte		

Kontakt

WashTec AG
Argonstraße 7
86153 Augsburg
Telefon +49 821 5584-0
washtec@washtec.com
www.washtec.com

 **WashTec**