

System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder  
**Aufsichtsratsvergütungssystem**  
**2025**

# WashTec AG

# Aufsichtsratsvergütungs-

# system 2025

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Die Beschlussfassung betrifft sowohl das der Hauptversammlung vorgelegte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder als auch die Festsetzung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder.

In der ordentlichen Hauptversammlung 2025 der WashTec AG am 13. Mai 2025 erfolgte turnusgemäß eine Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung. Die ordentliche Hauptversammlung am 13. Mai 2025 hat unter Tagesordnungspunkt 14 mit einer Mehrheit von 89% die Neufassung von Ziffer 8.16 der Satzung der WashTec AG sowie das den Regelungen in Ziffer 8.16 der Satzung in ihrer Neufassung zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der WashTec AG (**Aufsichtsratsvergütungssystem 2025**) beschlossen (nachfolgend Gliederungspunkt A.). Ferner hat die ordentliche Hauptversammlung am 13. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 15 mit einer Mehrheit von 75 % für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 das Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat 2025-2027 (**LTIP 2025-2027**) beschlossen und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats entsprechend ergänzt (nachfolgend Gliederungspunkt B.).

# A. Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2025 über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und entsprechende Änderung von Ziffer 8.16 der Satzung

Die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat am 13. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 14 mit einer Mehrheit von 89 % folgenden Beschluss gefasst:

- a) Ziffer 8.16 der Satzung der WashTec AG wird wie folgt neu gefasst:

»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 Überschreitung 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.“

- b) Das den Regelungen in Ziffer 8.16 der Satzung in ihrer Neufassung gemäß vorstehender lit. a) zugrundeliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der WashTec AG wird wie nachfolgend dargestellt beschlossen:

## System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (Aufsichtsratsvergütungssystem 2025)

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft 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 angemessen berücksichtigt. Zudem trägt die Aufsichtsratsvergütung im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungsaufgabe des Aufsichtsrats zur erfolgreichen Verwirklichung der Geschäftsstrategie bei und fördert den nachhaltigen Unternehmenserfolg der Gesellschaft.

Die Regelungen zur Vergütung sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sollen regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden. Hierbei können auch externe unabhängige Experten hinzugezogen werden. Mindestens alle vier Jahre sowie im Falle von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregeln fasst die Hauptversammlung Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende System der Aufsichtsratsvergütung bestätigen oder einen Beschluss zur Änderung fassen. Entsprechende Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung werden gemäß der gesetzlichen Kompetenzordnung von Vorstand und Aufsichtsrat unterbreitet, wodurch eine gegenseitige Kontrolle beider Gesellschaftsorgane ermöglicht wird. Der Aufsichtsrat wird bei der Vorbereitung der Beschlussvorschläge durch den Personal- und Nominierungsausschuss unterstützt. Die Entscheidung über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder verbleibt bei der Hauptversammlung.

### (1) Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß Ziffer 8.16 der Satzung in ihrer Neufassung gemäß vorstehender lit. a) umfasst, neben dem Ersatz von Auslagen und der Erstattung einer etwaigen auf die Aufsichtsratsbezüge gesetzlich entfallenden Umsatzsteuer, eine feste Vergütung und ein Sitzungsgeld. Die jährliche Gesamtvergütung laut Satzung (feste Vergütung sowie Sitzungsgeld) ist dabei begrenzt auf maximal EUR 90.000,00 für ein einfaches Aufsichtsratsmitglied, EUR 120.000,00 für den Vorsitzenden des Prüfungsaus-

schusses, EUR 150.000,00 für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats und EUR 200.000,00 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Ferner sieht die Satzung in Ziffer 8.16 vor, dass die Hauptversammlung durch Beschluss eine oder mehrere langfristige variable Vergütungskomponenten für den Aufsichtsrat beschließen kann, die zur Vergütung laut Satzung hinzutreten. Das von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2021 beschlossene „Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat (2022-2024)“ mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 ist mit Ablauf des 31. Dezember 2024 ohne Bonuszahlung ausgelaufen.

Darüber hinaus 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.

## **(2) Feste Vergütung, Sitzungsgeld, Auslagenersatz, Erstattung der Umsatzsteuer und Einbeziehung in eine D&O-Versicherung gemäß Ziffer 8.16 der Satzung**

Die Vergütungsregelung in Ziffer 8.16 der Satzung in ihrer Neufassung gemäß vorstehender lit. a) ist unter vorstehender lit. a) im Wortlaut wiedergegeben.

# **B. Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2025 über eine langfristige variable Vergütung für den Aufsichtsrat 2025-2027**

Die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat am 13. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 15 mit einer Mehrheit von 75 % folgenden Beschluss gefasst:

**a) Für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 wird das folgende Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat 2025-2027 beschlossen:**

## **Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat 2025-2027**

### **§ 1 Definitionen**

**Auszahlungs-Cap** hat die Bedeutung gemäß § 2.3.

**Beendigungsereignis** hat die Bedeutung gemäß § 8.1.

**Bonuszahlung** hat die Bedeutung gemäß § 2.

**Capital Employed** meint Fixed Assets zuzüglich Net Operating Working Capital, ermittelt über fünf Quartale im Durchschnitt.

**Change of Control** im Sinne dieses LTIP liegt vor, wenn eine Gesellschaft oder Person oder mehrere Gesellschaften oder Personen zurechenbar Kontrolle hinsichtlich der WashTec AG im Sinne der §§ 29, 30 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (**WpÜG**) erwerben.

**Delta-EPS** hat die Bedeutung gemäß § 4.

**EBIT** bedeutet Earnings before Interest and Taxes (Gewinn vor Zinsen und Steuern) der WashTec Gruppe basierend auf dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft.

**Eigeninvestmentaktien** hat die Bedeutung gemäß § 3.

**EPS** meint Earnings per Share, d.h. das Konzernergebnis der WashTec Gruppe, wie es in der geprüften und gebilligten Konzernbilanz der Gesellschaft ausgewiesen ist, dividiert durch die gewichtete durchschnittliche Zahl ausstehender Aktien (berechnet auf vollständig verwässerer Basis).

**EPS-Faktor** hat die Bedeutung gemäß § 5.

**Fixed Assets** meint die Sachanlagen, Geschäfts- und Firmenwerte sowie die sonstigen immateriellen Vermögenswerte wie sie in der gebilligten Konzernbilanz der Gesellschaft ausgewiesen sind.

**EPS-Performance 2025-2027** hat die Bedeutung gemäß § 4.2.  
Gesellschaft meint die WashTec AG.

**Incentivierungsphase** bezeichnet den Zeitraum, in dem die Bemessungskriterien des LTIP gemessen werden. Der Zeitraum beginnt am 1. Januar 2025 und läuft bis zum 31. Dezember 2027.

**LTIP** steht für Long Term Incentive Program.

**LTIP 2015-2018** meint das von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 13. Mai 2015 für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossene LTIP.

**LTIP 2019-2021** meint das von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 30. April 2018 für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossene LTIP.

**LTIP 2022-2024** meint das von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 18. Mai 2021 für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossene LTIP.

**Net Operating Working Capital** meint Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (inkl. sonstige Forderungen) zuzüglich sämtlicher Vorräte abzüglich Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und erhaltene Anzahlungen auf Bestellungen, wie sie in der gebilligten Konzernbilanz der Gesellschaft ausgewiesen sind.

**Pro-rata-Bonuszahlung** hat die Bedeutung gemäß § 8.

**Reinvest** hat die Bedeutung gemäß § 7.3.

**ROCE** steht für Return on Capital Employed und bedeutet EBIT dividiert durch Capital Employed.

**ROCE 2027** hat die Bedeutung gemäß § 6.1.

**ROCE-Faktor** hat die Bedeutung gemäß § 6.

WashTec Gruppe meint die Gesellschaft und die Rechtsträger, die in den Konzernabschluss der Gesellschaft einbezogen sind.

## § 2 Grundlage des LTIP und Berechnung der Bonuszahlung

- 2.1** Die variable Vergütung aus dem LTIP setzt ein Eigeninvestment des Aufsichtsratsmitglieds in Aktien der Gesellschaft voraus (§ 3) und ist von der Erreichung definierter Bemessungskriterien abhängig. Ohne ein Eigeninvestment wird keine variable Vergütung aus dem LTIP gewährt. Die Höhe des Bonus aus dem LTIP richtet sich – nach näherer Maßgabe der nachfolgenden Regelungen und vorbehaltlich der nachfolgend definierten Voraussetzungen – nach der Entwicklung der Earnings per Share (**EPS**) während der dreijährigen Incentivierungsphase sowie nach dem ROCE des Geschäftsjahres 2027.

- 2.2** Der Bonus aus dem LTIP wird nach der folgenden Formel ermittelt:

$$\text{Bonus aus dem LTIP 2025-2027 (in Euro)} = \text{Delta-EPS} \times \text{EPS-Faktor} \times \text{ROCE-Faktor}$$

### Rechenbeispiel:

EPS-Performance 2025-2027: 1,10 EUR

ROCE 2027: 29,9%

$$[\text{Delta-EPS:}] 110 \times [\text{EPS-Faktor:}] 1000 \times [\text{ROCE-Faktor:}] 1,0 = [\text{Bonus:}] 110.000 \text{ EUR}$$

Die Bonuszahlung aus dem LTIP 2025-2027 berechnet sich damit nach näherer Maßgabe der nachfolgenden Regelungen durch Multiplikation des Delta-EPS (§ 4) mit dem EPS-Faktor (§ 5) und dem ROCE-Faktor (§ 6). Das Ergebnis dieser Multiplikation ergibt den Bonusauszahlungsbetrag in Euro.

- 2.3** Der Bonus aus dem LTIP 2025-2027 kann dabei für ein Aufsichtsratsmitglied maximal EUR 300.000 betragen und ist auf diesen Betrag begrenzt („**Auszahlungs-Cap**“).

## § 3 Eigeninvestment

- 3.1** Um an dem LTIP teilzunehmen, muss ein Aufsichtsratsmitglied ein Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft im Umfang von mindestens 2.000 Aktien bis zum Investmentstichtag tätigen und bis zum Ablauf der Incentivierungsphase (bzw. bis zum Eintritt des Beendigungsergebnisses im Sinne von § 8.1) halten ("Eigeninvestmentaktien"). Investmentstichtag ist der 13. August 2025. Für neu eintretende Aufsichtsratsmitglieder gilt § 9.
- 3.2** Im Rahmen des LTIP werden lediglich Aktien als Eigeninvestmentaktien berücksichtigt, die das Aufsichtsratsmitglied seit dem Investmentstichtag ununterbrochen bis zum Ablauf der Incentivierungsphase (bzw. bis zum Eintritt des Beendigungsergebnisses im Sinne von § 8.1) gehalten hat.
- 3.3** Ein Aufsichtsratsmitglied kann auch mit Aktien an dem LTIP teilnehmen, die es bereits vor der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 erworben 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. Eigeninvestmentaktien können ferner auch Aktien sein, welche das Aufsichtsratsmitglied im Rahmen von früheren LTIP-Programmen für den Aufsichtsrat nach Fälligkeit der Bonuszahlung zum Erhalt der Bonuszahlung in Erfüllung der auflösenden Bedingung (**Reinvest**) erworben hat und noch hält, unter der Voraussetzung, dass die dreijährige Haltefrist hinsichtlich dieser Aktien abgelaufen ist.

## § 4 Delta-EPS

- 4.1** Das Delta-EPS wird nach Maßgabe der folgenden Absätze auf Grundlage der EPS-Performance während der dreijährigen Incentivierungsphase („EPS-Performance 2025-2027“) ermittelt.
- 4.2** Die EPS-Performance 2025-2027 ermittelt sich wie folgt:  
 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 Geschäftsjahrs (d.h. 2025, 2026 bzw. 2027) jeweils der EPS-Betrag des Geschäftsjahrs 2024 subtrahiert wird. Die EPS-Performance 2025-2027 wird sodann durch Addition der drei Ergebniswerte für die drei Geschäftsjahre der Incentivierungsphase ermittelt. 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. Nach oben hin ist der Bonus durch das Auszahlungs-Cap gemäß § 2.3 begrenzt.

Es gilt folgende Formel:

$$\text{EPS-Performance 2025-2027} = (\text{EPS 2025} - \text{EPS 2024}) + (\text{EPS 2026} - \text{EPS 2024}) + (\text{EPS 2027} - \text{EPS 2024})$$

Rechenbeispiel:

$$[\text{EPS 2025} - \text{EPS 2024}:] 0,10 \text{ EUR} + [\text{EPS 2026} - \text{EPS 2024}:] 0,30 \text{ EUR} + [\text{EPS 2027} - \text{EPS 2024}:] 0,70 \text{ EUR} = [\text{EPS-Performance 2025-2027}:] 1,10 \text{ EUR}$$

- 4.3** 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.

Rechenbeispiel:

$$[\text{EPS-Performance 2025-2027}:] 1,10 \text{ EUR} = [\text{Delta-EPS}:] 110$$

## § 5 EPS-Faktor

Der EPS-Faktor beträgt 1.000. Er ist im Rahmen der Formel gemäß § 2.2 mit dem Delta-EPS und dem ROCE-Faktor zu multiplizieren.

## § 6 ROCE-Faktor

- 6.1** Maßgeblich im Rahmen des ROCE-Faktors ist der ROCE des Geschäftsjahres 2027 zum 31. Dezember 2027 („ROCE 2027“).
- 6.2** Abhängig vom ROCE 2027 beträgt der ROCE-Faktor zwischen 0 und 1,5, wie in der folgenden Tabelle angegeben:

ROCE 2027	ROCE 2027
≤ 23,5%	0
≥ 33,0%	1,5

Abhängig vom Wert des ROCE 2027 kann es im Rahmen des ROCE-Faktors zu einer Erhöhung, aber auch zu einer Verringerung des Bonus aus dem LTIP (ggf. bis auf null) kommen:

Bei einem ROCE von 23,5% oder weniger beträgt der ROCE-Faktor 0 (**Floor**) und es wird kein Bonus ausbezahlt. 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**). Nach oben hin ist der Bonus durch das Auszahlungs-Cap gemäß § 2.3 begrenzt.

## § 7 Fälligkeit der Zahlung, auflösende Bedingung eines Reinvest

- 7.1 Hat ein teilnehmendes Aufsichtsratsmitglied einen Anspruch auf Bonuszahlung gemäß den vorstehenden §§ 2 bis 6, wird dieser nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen am Tag der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2028 fällig.
- 7.2. Vorbehaltlich der Regelungen in § 8 und § 9, hat ein teilnehmendes Aufsichtsratsmitglied nur dann Anspruch auf die ungekürzte Bonuszahlung, wenn es ununterbrochen vom Beginn bis zum Ablauf der Incentivierungsphase Aufsichtsratsmitglied war.
- 7.3 Der Anspruch auf die Zahlung aus dem LTIP steht unter der auflösenden Bedingung, dass das berechtigte Aufsichtsratsmitglied (i) in Höhe eines Sechstels der Bonuszahlung (brutto), die es unter dem LTIP erhalten hat, innerhalb von drei (3) Monaten nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2028 Aktien der Gesellschaft erwirbt („**Reinvest**“) und (ii), dass es diese Aktien nach dem Erwerb für mindestens drei Jahre hält. Das Erfordernis, die Aktien zu halten, endet, wenn das berechtigte Aufsichtsratsmitglied während der dreijährigen Haltefrist aus dem Aufsichtsrat ausscheidet. Ein Aufsichtsratsmitglied ist nicht zum Reinvest verpflichtet, wenn es zwischen dem Ablauf der Incentivierungsphase und dem Ablauf der Dreimonatsfrist nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2028 ausscheidet. Eine Verpflichtung zum Reinvest besteht ebenfalls nicht in den in § 8.1 lit. a) bis e) genannten Fällen.

## § 8 Ausscheiden von Aufsichtsratsmitgliedern, Delisting

- 8.1 Tritt eines der folgenden Ereignisse (jeweils das "Beendigungsergebnis") vor Ablauf der Incentivierungsphase ein, hat das teilnehmende Aufsichtsratsmitglied einen zeitanteiligen Anspruch (**pro rata temporis**) auf Bonuszahlung ("Pro-rata-Bonuszahlung"), sofern es die Eigeninvestmentaktien bei Eintritt des Beendigungsergebnisses noch hält und sofern es für einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten während der Incentivierungsphase Aufsichtsratsmitglied war:
  - a) Amtsniederlegung oder Abberufung des teilnehmenden Aufsichtsratsmitglieds innerhalb von drei Monaten nach Eintritt eines Change of Control.
  - b) Ausscheiden des teilnehmenden Aufsichtsratsmitglieds aus dem Aufsichtsrat wegen Ablaufs der Amtszeit vor Ablauf der Incentivierungsphase.
  - c) Tod des teilnehmenden Aufsichtsratsmitglieds.
  - d) Beendigung des Amts des teilnehmenden Aufsichtsratsmitglieds
  - e) Delisting der Aktien der Gesellschaft von der Frankfurter Wertpapierbörsen.

In den übrigen Fällen des Ausscheidens eines Aufsichtsratsmitglieds aus dem Aufsichtsrat vor Ablauf der Incentivierungsphase besteht kein Anspruch des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds auf Bonuszahlung aus dem LTIP.

**8.2** Fällt das Beendigungsergebnis nicht auf das Ende eines Monats, wird der Monat vollständig bei der Berechnung berücksichtigt, wenn das Mitglied dem Aufsichtsrat in diesem Monat für mindestens 15 Kalendertage angehört hat; anderenfalls wird der Monat bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

**8.3** Soweit ein teilnehmendes Aufsichtsratsmitglied Anspruch auf eine Pro-rata-Bonuszahlung hat, erfolgt die Auszahlung des zeitanteiligen Bonus nach Ablauf der Incentivierungsphase zu dem unter § 7 vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt und auf Grundlage der in §§ 2 bis 6 beschriebenen Bemessungsgrundlagen.

## § 9 Neueintritt von Aufsichtsratsmitgliedern

**9.1** Ein Aufsichtsratsmitglied, das erst nach Beginn der Incentivierungsphase bis zum 31. Dezember 2026 in den Aufsichtsrat gewählt oder gerichtlich bestellt wird, kann an dem LTIP teilnehmen. Hierzu muss es ein Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft gemäß § 3 tätigen und halten, wobei die Eigeninvestmentaktien bis spätestens drei Monate nach Wirksamwerden der Wahl oder der gerichtlichen Bestellung in den Aufsichtsrat zu erwerben sind (**Investmentstichtag**).

**9.2** Die Berechnung der Bonuszahlung richtet sich auch in den Fällen des § 9.1 im Ausgangspunkt nach §§ 2 bis 6. Die Bonuszahlung wird jedoch zeitanteilig gekürzt (**pro rata temporis**) und nur für die Dauer der tatsächlichen Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat gewährt. Hierzu wird für jeden Monat, den das Mitglied dem Aufsichtsrat während der Incentivierungsphase angehört, 1/36 der nach §§ 2 bis 6 berechneten Bonuszahlung gewährt. Beginnt die Amtszeit des Aufsichtsratsmitglieds nicht zum 1. des betreffenden Monats, wird der Monat vollständig bei der Berechnung berücksichtigt, wenn das Mitglied dem Aufsichtsrat in diesem Monat für mindestens 15 Kalendertage angehört hat; anderenfalls wird der Monat bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Tritt vor Ablauf der Incentivierungsphase ein Beendigungsergebnis ein, gilt ergänzend § 8.

**9.3** Für die Fälligkeit der gemäß § 9.2 berechneten Bonuszahlung gilt § 7.

## § 10 Steuern

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied eine etwaige auf seine Bonuszahlung (oder Pro-rata-Bonuszahlung) gesetzlich entfallende Umsatzsteuer gegen Vorlage einer entsprechenden Rechnung. Etwaige auf die Bonuszahlung (oder die Pro-rata-Bonuszahlung) anfallende Einkommensteuer ist von jedem teilnehmenden Aufsichtsratsmitglied selbst zu tragen.

- b)** Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der WashTec AG wird um den nachfolgenden Abschnitt (3) ergänzt:

### (3) Langfristige variable Vergütung: Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem in seiner gegenwärtigen Fassung sieht eine langfristige variable Vergütungskomponente in Form eines Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat vor, die zu der Vergütung laut Satzung hinzutritt. Das Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat 2025-2027 (nachfolgend: LTIP 2025-2027) ist auf eine dreijährige Laufzeit (**Incentivierungsphase**) vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 ausgerichtet und sieht eine einmalige Bonuszahlung nach Ende der Incentivierungsphase vor.

Voraussetzung für eine Teilnahme am LTIP 2025-2027 ist nach dem Programm, dass das Aufsichtsratsmitglied ein Eigeninvestment in WashTec Aktien im Umfang von mindestens 2.000 Aktien bis zum Investmentstichtag (13. August 2025) tätigt und bis zum Ablauf der Incentivierungsphase hält. Ein Aufsichtsratsmitglied kann auch mit Aktien an dem LTIP 2025-2027 teilnehmen, die es bereits vor der ordentlichen

Hauptversammlung der Gesellschaft erworben hat, die über das LTIP 2025-2027 Beschluss gefasst hat. Die Höhe des Bonus aus dem LTIP 2025-2027 richtet sich – nach näherer Maßgabe der im Programm vorgesehenen Regelungen und vorbehaltlich der dort definierten Voraussetzungen – 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 wird der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit im Rahmen der Unternehmensstrategie Rechnung getragen. 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. Die Bonuszahlung aus dem LTIP 2025-2027 ist dabei für ein Aufsichtsratsmitglied auf einen maximalen Betrag von EUR 300.000 begrenzt (**Auszahlungs-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 berechtigte 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 des Neueintritts eines Aufsichtsratsmitglieds sowie im Fall eines vorzeitigen Beendigungsergebnisses (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.

---

**WashTec AG**

Argonstraße 7 | 86153 Augsburg | Telefon: +49 821 5584-5555  
Website: <https://ir.washtec.de> | E-Mail: [ir@washtec.com](mailto:ir@washtec.com)

