

Vergütungsbericht
für das Geschäftsjahr 2022

 *WashTec*



Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG wird die im Geschäftsjahr 2022 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 hat den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 am 16. Mai 2022 gebilligt. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat diesen Billigungsbeschluss berücksichtigt und den Vergütungsbericht 2022 in Fortführung der Darstellungsweise des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungsberichts 2021 erstellt. Der Vergütungsbericht 2021 ist 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 Vergütungssystem und die Struktur der Vorstandsvergütung	3
1.3 Zielvergütung	7
1.4 Vergütung im Geschäftsjahr 2022.....	9
1.5 Maximalvergütung	12
1.6 Malus- und Clawback-Regelungen.....	13
1.7 Peer Group-Vergleich	13
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	
2.1 Anwendung des Vergütungssystems	15
2.2 Überblick über das Vergütungssystem und die Struktur der Aufsichtsratsvergütung.....	15
2.3 Vergütung im Geschäftsjahr 2022.....	17
3. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	20
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	21
Glossar	22

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1.1 Anwendung des Vergütungssystems

In seiner Sitzung am 24. März 2021 hat der Aufsichtsrat nach entsprechender Beratung das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der WashTec AG («Gesellschaft») entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes infolge der Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und unter Berücksichtigung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 beschlossen. Die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 28. April 2022 («DCGK 2022») hat darauf keine Auswirkungen. 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.



Dieses Vergütungssystem (<https://ir.washtec.de/corporate-governance/> Bereich »Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat«) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt und gilt für sämtliche nach der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsdiensverträge. Dies betrifft die Vorstandsdiensverträge des wiederbestellten Vorstandsvorsitzenden Dr. Ralf Kopppe sowie des neu bestellten Finanzvorstands Andreas Pabst. Für alle zum Zeitpunkt der ordentlichen Hauptversammlung 2021 laufenden Vorstandsdiensverträge gilt entsprechend DCGK 2022 sowie § 26j EGAktG weiterhin das bisherige Vergütungssystem (vgl. dazu auch die Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG vom 15. Dezember 2022). Die geltende langfristige variable Vergütung in Form des Long Term Incentive Programm (LTIP) 2021–2023 für den Vorstand wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen und gilt für alle Mitglieder des Vorstands. Mit Blick auf die zum Zeitpunkt der ordentlichen Hauptversammlung 2021 laufenden Vorstandsverträge gilt, dass diese unter den jeweils dort vorgesehenen Bedingungen fortgeführt wurden bzw. werden. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 ist Stephan Weber, Vorstand für Vertrieb, Service und Marketing der WashTec AG, zum 28. Februar 2023 einvernehmlich aus dem Unternehmen ausgeschieden. Zu seinem Nachfolger wurde ab dem 1. März 2023 Sebastian Kutz, der bisherige Executive Vice President, Head of Sales & Service DACH, berufen.



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

In Hinblick auf das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem gilt für nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 abgeschlossene bzw. abzuschließende Vorstandsdiensverträge, dass der Aufsichtsrat vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgten keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands.

1.2 Überblick über das Vergütungssystem und die Struktur der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten. Das geschieht 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 der anspruchsvollen Aufgabe der Mitglieder des Vorstands 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bonussysteme sich an Zielvorgaben orientieren, die mit der Vorstandsvergütung weitgehend harmonisiert sind.

Die Vergütung des Vorstands der WashTec AG besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen 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. Für außerordentliche Leistungen kann zusätzlich eine Sondervergütung gewährt werden. Eine Altersvorsorge für die Mitglieder des Vorstands wird nicht gewährt. Ferner sehen das Vergütungssystem und die laufenden Vorstandsdienstverträge marktübliche Zusagen hinsichtlich 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). Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Vorstandsvertrages, hat, sofern es verheiratet ist, sein Ehepartner Anspruch auf Gewährung des festen Jahresgehalts für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum Vertragsende. Der Anspruch ist vererblich. Sofern für die Mitglieder des Vorstands 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). Daneben wird auf Basis des von der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems bei Vorstandsdienstverträgen, die nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 abgeschlossen wurden bzw. werden, die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Die **erfolgsunabhängige Vergütung** besteht aus einer Festvergütung und Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen in der Regel Beiträge zu Versicherungen, Dienstwagen mit Privatnutzung und Kostenerstattungen z. B. für Vorsorgeuntersuchungen. Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt.

Die **kurzfristige variable Vergütung** setzt sich hälftig aus Unternehmenszielen und individuellen Leistungszielen zusammen. Die Unternehmensziele orientieren sich an den wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren der WashTec Gruppe. Diese sind Umsatz, EBIT, Free Cashflow und Return on Capital Employed (»ROCE«). Die individuellen Leistungsziele umfassen operative oder strategische Ziele einschließlich nichtfinanzieller Ziele, insbesondere aus den Bereichen Produktinnovation, Nachhaltigkeit, Prozessoptimierung, Digitalisierung sowie Kundennutzen. Zur Erreichung bestimmter strategischer Ziele können diese auch im Rahmen der individuellen Leistungsziele für jedes Vorstandsressort festgelegt werden. So ist beispielsweise vorgesehen, dass jedes Vorstandsressort durch individuelle Leistungsziele einen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie leistet. Die konkreten Zielvorgaben sowie die Gewichtung der einzelnen Ziele innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung 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 115 % 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	50 %	0 %	130 %
Individuelle Leistungsziele	50 %	0 %	100 %
Kurzfristige variable Vergütung	100 %	0 %	115 %

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 Longterm Incentive Programm (LTIP) mit einmaliger Bonuszahlung gewährt wird. Das Programm hat eine dreijährige Laufzeit (Incentivierungsphase). Das aktuelle LTIP hat eine Incentivierungsphase vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 und wurde vom Aufsichtsrat am 2. März 2021 beschlossen. Die Zielerreichung wird am Ende der Incentivierungsphase ermittelt. Bei entsprechender Zielerreichung erfolgt die Auszahlung nach Feststellung des betreffenden Jahresabschlusses im darauffolgenden Geschäftsjahr (Fälligkeit).

Das LTIP besteht aus einer »Komponente ohne Eigeninvestment«, im Rahmen derer das Vorstandsmitglied bei 100 %-iger Zielerreichung eine maximale Bonuszahlung in Höhe von 100 % seiner jeweiligen kurzfristigen variablen Ziel-Vergütung 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 2021 in Euro bis zu einem festgelegten Stichtag erforderlich. Bei geringerem Eigeninvestment reduziert sich die Komponente aus Eigeninvestment proportional (Bonusbmultiplikator < 2). Als Eigeninvestment im Sinne des LTIP werden investierte Beträge (€) in Aktien der Gesellschaft angerechnet, die sich am Stichtag 30. Juni 2023 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 Amtsbegins in Euro tätigen bzw. getätigt haben muss. Als Eigeninvestment im Sinne dieses Programms werden dabei alle investierten Beträge (€) bis zur Höhe von 100 % des variablen Zieljahreseinkommens für das Jahr des Amtsbegins (100 %) in Aktien der Gesellschaft angerechnet, die sich am Stichtag 30. Juni 2023 im persönlichen Besitz des Vorstandsmitglieds befinden.

Im Rahmen des LTIP wird der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Unternehmensstrategie durch die beiden Erfolgsziele Return on Capital Employed (»ROCE«) und Total Shareholder Return (»TSR«) Rechnung getragen. 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

	Komponente I ohne Eigeninvestment			Ziel- Gesamt- betrag	Komponente II mit Eigeninvestment	
	ROCE ¹	TSR ²			Höhe des Eigeninvest- ment	Bonusmulti- plikator auf Komponente I
Gewichtung		70 %	30 %	3x jährliche kurzfristige variable Zielvergü- tung	Kein Eigen- investment	–
	<81 %	0 %	0 %			
	81 %–99 %	5 %–95 %	5 %–95 %			
Zielerreichung	100 %	100 %	100 %		Max. Eigeninvest- ment i.H.v. 100 % der kurzfristigen variablen Zielvergütung	x2

¹ Durchschnittlich mehr als 25 % Return on Capital Employed (»ROCE«) während der Incentivierungsphase (ROCE-Ziel)

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

Die beiden 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 beide 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 beide Erfolgsziele nicht mindestens in Höhe der Mindestschwelle erreicht, entfällt der Bonus vollständig. Bei der Berechnung der Bonuszahlung wird das ROCE-Ziel zu 70 % und das TSR-Ziel zu 30 % gewichtet.

Der Anspruch auf Bonuszahlung aus dem LTIP wird am Tag der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat für das letzte Jahr der Incentivierungsphase 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 2023) 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.

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

In künftigen Programmen können die Erfolgsziele je nach strategischer Einschätzung mit anderen Zielen ersetzt oder ergänzt werden. 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.

1.3 Zielvergütung

Auf Basis des von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat bei nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 abgeschlossenen bzw. abzuschließenden Vorstandsdienstverträgen 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 kon-

kreten 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 2021 gebilligten Vergütungssystem, dass diese bei nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 abgeschlossenen bzw. abzuschließenden Vorstandsdienstverträgen 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 2022 hat der Aufsichtsrat das LTIP jahresanteilig, mit dem auf das Jahr 2022 bezogenen Anteil des Zielbetrags, mit dem maximal zulässigen Eigeninvestment berücksichtigt.

Die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 beträgt nach der Festlegung des Aufsichtsrats für die einzelnen im Geschäftsjahr 2022 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)
Dr. Ralf Koeppel	315.000 €	51.000 €	215.000 €	430.000 €	1.011.000 €	31,2 %	5,0 %	21,3 %	42,5 %
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022) ³	75.000 €	11.000 €	45.000 €	90.000 €	221.000 €	33,9 %	5,0 %	20,4 %	40,7 %
Dr. Kerstin Reden (bis 31. August 2022) ⁴	200.000 €	29.000 €	120.000 €	240.000 € ⁵	589.000 €	34,0 %	5,0 %	20,3 %	40,7 %
Stephan Weber	300.000 €	44.000 €	180.000 €	360.000 €	884.000 €	33,9 %	5,0 %	20,4 %	40,7 %
Gesamt	890.000 €	135.000 €	560.000 €	1.120.000 €	2.705.000 €	32,9 %	5,0 %	20,7 %	41,4 %

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 2021–2023 wurde jahresanteilig mit dem auf das Jahr 2022 bezogenen Anteil des Zielbetrags mit maximal zulässigem Eigeninvestment berücksichtigt.

³ Andreas Pabst wurde zum 1. Oktober 2022 als Vorstand bestellt; die Angaben beziehen sich daher auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2022.

⁴ Dr. Kerstin Reden ist zum Ablauf des 31. August 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden; die Angaben beziehen sich daher auf den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis einschließlich 31. August 2022.

⁵ Infolge des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand ist ein Anspruch von Dr. Kerstin Reden aus dem LTIP 2021–2023 ersatzlos entfallen.

Die langfristige variable Vergütung (LTIP) wird erst dann geschuldet, wenn die zugrunde liegenden Erfolgsziele für die dreijährige Incentivierungsphase (2021–2023) vollständig erfüllt sind. Die Feststellung der Zielerreichung und Auszahlung des LTIP erfolgen bei Erreichen der Erfolgsziele nach Ablauf der Incentivierungsphase im darauffolgenden Geschäftsjahr. Durch die Feststellung der Zielerreichung und Auszahlung nach Ablauf

der Incentivierungsphase stellt die vorstehend genannte Ziel-Gesamtvergütung lediglich eine Orientierungsgröße dar.

Nachfolgend sind die zum Stand 31. Dezember 2022 voraussichtlichen Zielbeträge des LTIP für die dreijährige Incentivierungsphase vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 sowie der auf das Jahr 2022 bezogene Anteil des Zielbetrags bei einer Erfüllung der Erfolgsziele zu 100 % dargestellt:

Vorstand	Leistungskriterium	Gewichtung	Anteil des Zielbetrags, der sich auf das Jahr 2022 bezieht (bezogen auf 100 % Zielerreichung) ²	Voraussichtlicher Zielbetrag für die dreijährige Incentivierungsphase (bezogen auf 100 % Zielerreichung) ²
Dr. Ralf Koeppel	Return on Capital Employed (ROCE)	70 %	150.500 €	451.500 €
	Total Shareholder Return (TSR)	30 %	64.500 €	193.500 €
	Komponente I ohne Eigeninvestment gesamt	100 %	215.000 €	645.000 €
	Komponente II mit Eigeninvestment	Verdoppelung Komponente I	215.000 €	645.000 €
	LTIP gesamt		430.000 €	1.290.000 €
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022) ¹	Return on Capital Employed (ROCE)	70 %	31.500 €	157.500 €
	Total Shareholder Return (TSR)	30 %	13.500 €	67.500 €
	Komponente I ohne Eigeninvestment gesamt	100 %	45.000 €	225.000 €
	Komponente II mit Eigeninvestment	Verdoppelung Komponente I	45.000 €	225.000 €
	LTIP gesamt		90.000 €	450.000 €
Stephan Weber	Return on Capital Employed (ROCE)	70 %	126.000 €	378.000 €
	Total Shareholder Return (TSR)	30 %	54.000 €	162.000 €
	Komponente I ohne Eigeninvestment gesamt	100 %	180.000 €	540.000 €
	Komponente II mit Eigeninvestment	Verdoppelung Komponente I	180.000 €	540.000 €
	LTIP gesamt		360.000 €	1.080.000 €

¹ Andreas Pabst wurde zum 1. Oktober 2022 als Vorstand bestellt; die Angaben beziehen sich daher auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2023. Eine etwaige Bonuszahlung für Andreas Pabst erfolgt pro rata temporis, da die reguläre Laufzeit seiner Vorstandsbestellung nach Beginn der Incentivierungsphase begonnen hat.

² Zum Stand 31. Dezember 2022

Gemäß den Regelungen des LTIP-Programms nimmt Frau Dr. Kerstin Reden aufgrund ihres vorzeitigen Ausscheidens zum 31. August 2022 nicht mehr am LTIP teil. Infolgedessen ist ein Anspruch von Frau Dr. Kerstin Reden aus dem LTIP 2021–2023 ersatzlos entfallen.

Das in Abschnitt 1.2 beschriebene LTIP mit Incentivierungsphase vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 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 gewährt. 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 (bezogen auf 100 % Zielerreichung) ²			
	Komponente I ohne Eigeninvestment	Komponente II mit Eigeninvestment	Langfristige variable Vergütung (LTIP)	davon Reinvest
Dr. Ralf Koepepe	645.000 €	645.000 €	1.290.000 €	107.500 €
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022) ¹	225.000 €	225.000 €	450.000 €	37.500 €
Stephan Weber	540.000 €	540.000 €	1.080.000 €	90.000 €
Gesamt	1.410.000 €	1.410.000 €	2.820.000 €	235.000 €

¹ Andreas Pabst wurde zum 1. Oktober 2022 als Vorstand bestellt; die Angaben beziehen sich daher auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2023.

² Zum Stand 31. Dezember 2022

1.4 Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die nachstehenden Tabellen enthalten alle Beträge, die dem Vorstand im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (»gewährte Vergütung«) und alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (»geschuldete Vergütung«). 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 »geschuldete Vergütung« betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wengleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht 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 2023 wird eine etwaige Vergütung aus dem LTIP 2021–2023 geschuldet und nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG über das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 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	
Dr. Ralf Koeppel	315.000 €	14.748 €	107.500 €	–	–	437.248 €	75,4 %	24,6 %	–	–
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022) ²	75.000 €	2.938 €	45.000 €	–	–	122.938 €	63,4 %	36,6 %	–	–
Dr. Kerstin Reden (bis 31. August 2022) ³	200.000 €	10.175 €	30.000 €	–	137.500 € ⁴	377.675 €	55,6 %	7,9 %	–	36,5 % ⁴
Stephan Weber	300.000 €	18.563 €	45.000 €	–	–	363.563 €	87,6 %	12,4 %	–	–
Gesamt	890.000 €	46.424 €	227.500 €	–	137.500 €	1.301.424 €	72,0 %	17,5 %	–	10,5 %

¹ LTIP mit Incentivierungsphase 2021–2023

² Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2022. Im Jahr des Eintritts war die kurzfristige variable Vergütung pro rata temporis garantiert.

³ Vergütung für den Zeitraum der aktiven Vorstandstätigkeit vom 1. Januar 2022 bis einschließlich 31. August 2022 sowie Abfindungszahlung nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Vorstand zum 31. August 2022 (vgl. hierzu auch nachfolgend »Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Mitglieder des Vorstands (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG)«).

⁴ Abfindungszahlung für die Abgeltung der Ansprüche aus dem vorzeitig zum 31. August 2022 beendeten Dienstvertrag.

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des zugrunde liegenden Vergütungssystems. Der prozentuale Anteil der festen Vergütung und der kurzfristigen variablen Vergütung fällt angesichts der Nichtberücksichtigung des LTIP im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung 2022 höher aus als im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung.

Erfüllung der Leistungskriterien für die kurzfristige variable Vergütung des Geschäftsjahres 2022:

Vorstand	Leistungskriterium	Gewichtung	Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Tatsächliche Zielerreichung	Bonusauszahlungsbetrag
Dr. Ralf Koeppel	Unternehmensziele	50 %	107.500 €	0 %	0 €
	Individuelle Leistungsziele	50 %	107.500 €	100 %	107.500 €
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022) ¹	Unternehmensziele	50 %	22.500 €	100 % ¹	22.500 €
	Individuelle Leistungsziele	50 %	22.500 €	100 % ¹	22.500 €
Dr. Kerstin Reden (bis 31. August 2022) ²	Unternehmensziele	50 %	60.000 €	0 %	0 €
	Individuelle Leistungsziele	50 %	60.000 €	50 %	30.000 €
Stephan Weber	Unternehmensziele	50 %	90.000 €	0 %	0 €
	Individuelle Leistungsziele	50 %	90.000 €	50 %	45.000 €

¹ Andreas Pabst ist zum 1. Oktober 2022 als Vorstand der WashTec AG berufen worden. Im Jahr des Eintritts war die kurzfristige variable Vergütung pro rata temporis garantiert.

² Die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird Frau Dr. Kerstin Reden pro rata temporis für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis einschließlich 31. August 2022 gewährt.

Im Geschäftsjahr 2022 hat die WashTec Gruppe einen Umsatz in Höhe von € 482.238.726 erzielt und liegt damit um 12,0 % über dem Vorjahr. Das schwierige wirtschaftliche Umfeld belastete das EBIT, das mit € 38.008.812 um 16,8 % unter dem Ergebnis des Vorjahres lag. Die EBIT-Marge betrug 7,9 %. Der Free Cashflow lag bei € 16.228.106. Der ROCE erreichte 20,2 %.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2022 das EBIT und den Free Cashflow als vergütungsrelevante Unternehmensziele festgelegt. Diese beiden vergütungsrelevanten Unternehmensziele wurden nicht erreicht.

Entwicklung der Erfolgsziele der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2021–2023):

Die beiden Erfolgsziele des LTIP sind durchschnittlich mehr als 25 % ROCE während der Incentivierungsphase (ROCE-Ziel) sowie ein TSR vor Steuern von mindestens 75 % (TSR-Ziel).

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 Ziel-Jahreseinkommens 2021 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 2023 getätigt werden. Zum 31. Dezember 2022 stellt sich das Eigeninvestment des Vorstands wie folgt dar:

Vorstand	Getätigtes Eigeninvestment	Maximales Eigeninvestment	Getätigtes Eigeninvestment
Dr. Ralf Koeppel	188.318 €	210.000 €	89,7 %
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022)	3.519 €	180.000 €	2,0 %
Stephan Weber	164.020 €	180.000 €	91,1 %

Nach dem zweiten Jahr der dreijährigen Incentivierungsphase lagen die beiden Erfolgsziele ROCE und TSR bei 20,2 % bzw. –1,6 %. Im Jahr 2021 betrug der ROCE 25,8 % und der TSR 31,4 %. Für die Verpflichtungen aus dem LTIP wurden im Geschäftsjahr 2022 € 1.550.124 nach den Grundsätzen des IFRS 2 bilanziert.

Vor dem Hintergrund der Feststellung des Grads der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat am Ende der Incentivierungsphase 2023 stellt das LTIP gegenwärtig eine zugesagte Vergütung dar. Bei Zielerreichung stellt das LTIP in diesem Bericht im dritten Jahr der Incentivierungsphase eine »geschuldete Vergütung« dar.

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

Frau Dr. Kerstin Reden ist mit Ablauf des 31. August 2022 vorzeitig aus dem Vorstand der WashTec AG ausgeschieden. Ihr Dienstvertrag wurde ebenfalls zum Ablauf des 31. August 2022 vorzeitig beendet. Als Abgeltung der vertraglichen Ansprüche, die durch die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags nicht mehr entstehen, wurde eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von € 137.500 vereinbart. Frau Dr. Kerstin Reden nimmt aufgrund ihres vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand gemäß den Regelungen des LTIP-Programms nicht mehr am LTIP teil.

1.5 Maximalvergütung

Im Rahmen des von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat für nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 abgeschlossene bzw. abzuschließende Vorstandsdienstverträge gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Diese Maximalvergütung bezieht sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren können. Die Maximalvergütung beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf € 2.000.000 und für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands auf € 1.500.000 (unter Berücksichtigung des jahresanteiligen LTIP mit maximal zulässigem Eigeninvestment).

Da eine Vergütung aus dem LTIP 2021–2023 erst nach Ablauf der Incentivierungsphase zur Auszahlung gelangt, kann der Gesamtbetrag der Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022 abschließend erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 ermittelt werden. Darüber hinaus gilt, dass für das Geschäftsjahr 2022 auch bei Zugrundelegung des jahresanteiligen Zielbetrags des LTIP bei maximal zulässigem Eigeninvestment für jedes Vorstandsmitglied die Maximalvergütung im Sinne des von der Hauptversammlung 2021 beschlossenen Vergütungssystems nicht überschritten würde. Für die Ziel-Gesamtvergütung wird auf Abschnitt 1.3, für die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung wird auf Abschnitt 1.4 verwiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 und Maximalvergütung im Sinne des von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems:

Vorstand	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile (feste Vergütung)		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (variable Vergütung)		Sonstiges	Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr gemäß Vergütungssystem
	Festvergütung	Nebenleistungen	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ¹			
Dr. Ralf Koeppel	315.000 €	14.748 €	107.500 €	–	–	437.248 €	2.000.000 €
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022)	75.000 €	2.938 €	45.000 €	–	–	122.938 €	1.500.000 €
Dr. Kerstin Reden (bis 31. August 2022)	200.000 €	10.175 €	30.000 €	–	137.500 € ²	377.675 €	1.500.000 €
Stephan Weber	300.000 €	18.563 €	45.000 €	–	–	363.563 €	1.500.000 €
Gesamt	890.000 €	46.424 €	227.500 €	–	137.500 €	1.301.424 €	6.500.000 €

¹ LTIP mit Incentivierungsphase 2021 – 2023

² Für die Abgeltung der Ansprüche von Dr. Kerstin Reden aus dem vorzeitig zum 31. August 2022 beendeten Dienstvertrag wurde eine Abfindungszahlung in Höhe von € 137.500 vereinbart (vgl. Abschnitt 1.4).

1.6 Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der LTIP-Bedingungen sind sog. 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. Auf Basis des von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems wird in nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 abgeschlossenen bzw. abzuschließenden Vorstandsdienstverträgen eine entsprechende Regelung für die kurzfristige variable Vergütung vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 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, Maschinenbau-Branche, 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 AG
- Jenoptik AG
- MAX Automation SE
- MBB SE
- Pfeiffer Vacuum Technology AG
- Vossloh 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

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie im Falle von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregeln über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats Beschluss zu fassen. Die Beschlussfassung betrifft sowohl das der Hauptversammlung vorgelegte System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats als auch die Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.



Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hat am 18. Mai 2021 das Vergütungssystem (<https://ir.washtec.de/corporate-governance/> Bereich »Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat«) für den Aufsichtsrat beschlossen und die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigt, wie sie in § 8.16 der Satzung festgesetzt wurde. Ferner hat die ordentliche Hauptversammlung 2021 das Long Term Incentive Program (LTIP) für den Aufsichtsrat mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 beschlossen. Das vorangegangene, von der ordentlichen Hauptversammlung 2018 beschlossene und von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 bestätigte LTIP 2019–2021 ist am 31. Dezember 2021 ausgelaufen.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2022 vollständig wie von der Hauptversammlung beschlossen angewendet.

2.2 Überblick über das Vergütungssystem und die Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats soll in einem angemessenen Verhältnis zur Verantwortung und den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats und zur Lage der Gesellschaft stehen. Zugleich soll mit einer angemessenen 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 Mitglieder des Aufsichtsrats 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.

Daneben werden bei der Festlegung der Erfolgsziele der langfristigen variablen Vergütung in Form eines LTIP mit einer Laufzeit von drei Jahren der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit im Rahmen der Unternehmensstrategie ebenfalls Rechnung getragen.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 8.16 der Satzung umfasst, neben dem Ersatz von Auslagen und der Erstattung der auf die Aufsichtsratsbezüge entfallenden Mehrwertsteuer, eine Festvergütung, ein Sitzungsgeld und eine erfolgsabhängige Vergütung. 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 2021 mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 beschlossen. Dabei überwiegt im Rahmen der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr die maximal mögliche Bonuszahlung (pro rata temporis) aus dem langfristig orientierten LTIP grundsätzlich die maximal mögliche erfolgsabhängige Vergütung gemäß der Satzung.

Die derzeit gültige **Vergütungsregelung in § 8.16 der Satzung** lautet wie folgt:

»Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für das Geschäftsjahr 2015 sowie die folgenden Geschäftsjahre neben dem Ersatz seiner Auslagen für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 35.000,00. Für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung EUR 70.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 100.000,00.

Jedes Mitglied eines Ausschusses mit Ausnahme des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung von EUR 2.500,00. Der Vorsitzende eines Ausschusses mit Ausnahme des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung von EUR 5.000,00. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung von EUR 5.000,00, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche von EUR 10.000,00.

Zudem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.500,00 für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte des Sitzungsgelds nach diesem Absatz.

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

Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für seine Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat während des vorangegangenen Geschäftsjahres jeweils nach Fassung des Gewinnverwendungsbeschlusses eine erfolgsabhängige Vergütung von EUR 500,00 für jeden Cent, um den der nach IFRS-Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelte Konzerngewinn pro Aktie den vergleichbaren Betrag des vorangegangenen Geschäftsjahres überschreitet.

Die jährliche Gesamtvergütung laut Satzung (feste und erfolgsabhängige Vergütung sowie Sitzungsgeld) ist begrenzt auf maximal EUR 75.000,00 für ein einfaches Aufsichtsratsmitglied, EUR 100.000,00 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 angehört haben, erhalten eine im Verhältnis geringere feste und erfolgsabhängige Vergütung, deren Begrenzung ebenfalls im Verhältnis zu kürzen ist. Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge entfallende Mehrwertsteuer.

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

Das **Long Term Incentive Program (LTIP)** für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung 2021 mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 beschlossen.

Das LTIP für den Aufsichtsrat ist auf eine dreijährige Laufzeit (Incentivierungsphase) ausgerichtet und sieht eine einmalige Bonuszahlung nach Ende der Incentivierungsphase vor. Als Voraussetzung zur Teilnahme am LTIP sieht das Programm ein Eigeninvestment der Aufsichtsratsmitglieder in WashTec Aktien bis zum Stichtag 31. Juli 2022 vor. Der Vorsitzende kann maximal mit einem Eigeninvestment von bis zu 4.000 Aktien, die übrigen Aufsichtsratsmitglieder mit einem Eigeninvestment von bis zu 2.000 Aktien teilnehmen. Ein Mitglied des Aufsichtsrats kann auch mit Aktien am LTIP teilnehmen, die es bereits vor der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 erworben hat. In diesem Fall können Eigeninvestmentaktien auch Aktien sein, mit denen das Aufsichtsratsmitglied am LTIP 2018 teilgenommen hat.

Die Bonuszahlung ergibt sich aus der Multiplikation der Zahl der Eigeninvestmentaktien mit dem Referenzkurs und dem auf Grundlage der Zielerreichung gebildeten Multiplikator. Im Rahmen der Berechnung der Bonuszahlung ist der maximal mögliche Referenzkurs auf den Wert von EUR 100,00 begrenzt (Cap).

Als Erfolgsziele sind Vorgaben zu Earnings per Share (»EPS«), ROCE und Free Cashflow festgelegt. Mit den Erfolgszielen wird der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit im Rahmen der Unternehmensstrategie Rechnung getragen. Bezugsgröße für die Zielsetzung im Rahmen des LTIP sind die Kennzahlen des Geschäftsjahres 2021 zum 31. Dezember 2021. Je nach Erfüllung eines, mehrerer oder aller Ziele ergibt sich ein unterschiedlicher Multiplikator für die Bonuszahlung. Im Fall der Übererfüllung des EPS-Ziels kann der Multiplikator bis maximal 1,2 erhöht werden.

Die Bonuszahlung wird am Tag der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025 fällig. Der Anspruch besteht nur dann in voller Höhe, wenn das Mitglied dem Aufsichtsrat während der gesamten Incentivierungsphase angehört hat und die Eigeninvestmentaktien der Gesellschaft bei Ablauf der Incentivierungsphase noch hält.

Der Anspruch auf Zahlung steht unter der auflösenden Bedingung, dass das berechnete Aufsichtsratsmitglied für ein Sechstel der Bonuszahlung, die es unter dem LTIP erhalten hat, innerhalb von drei Monaten nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025 Aktien der Gesellschaft erwirbt und dass es diese Aktien nach dem Erwerb für mindestens drei Jahre hält. Das Erfordernis, die Aktien zu halten, endet, wenn das berechnete Aufsichtsratsmitglied während der dreijährigen Haltefrist aus dem Aufsichtsrat ausscheidet.

Eine Pro-rata-Bonuszahlung wird in Ausnahmefällen gewährt. Diese liegen vor bei einem vorzeitigen Beendigungsereignis, wie 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 einem Delisting der Aktien. Voraussetzung für eine Pro-rata-Bonuszahlung ist, dass die Eigeninvestmentaktien bei Beendigungseintritt noch gehalten werden und dass das Aufsichtsratsmitglied für einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten während der Incentivierungsphase Mitglied des Aufsichtsrats ist.

Im Fall des Neueintritts von Aufsichtsratsmitgliedern 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 des Eintritts.

Für die Einzelheiten des Long Term Incentive Program für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 wird auf das von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2021 beschlossene Long Term Incentive Program für den Aufsichtsrat Bezug genommen, das auch in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung vom 18. Mai 2021 unter »Tagesordnungspunkt 8« wiedergegeben und auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.washtec.de/hauptversammlung/> im Bereich »Hauptversammlung 2021« zugänglich ist.



2.3 Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die Festvergütung, das Sitzungsgeld und die kurzfristige variable Vergütung werden als »geschuldete 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. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Das LTIP stellt demgegenüber keine »gewährte« oder »geschuldete« Vergütung dar, da die Bonuszahlung von der Erfüllung der festgelegten Erfolgsziele am Ende der Incentivierungsphase abhängt. Angesichts des Ablaufs der Incentivierungsphase am 31. Dezember 2024 wird eine etwaige Vergütung aus dem LTIP 2022–2024 nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG über das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen.

Die im Geschäftsjahr 2022 geschuldete Gesamtvergütung entspricht den Vorgaben des von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystems.

Geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats:

Aufsichtsrat	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		Geschuldete Gesamtvergütung	Verhältnis der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütung zur geschuldeten Gesamtvergütung		
	Feste Vergütung ¹	Sitzungsgeld ²	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ³		Feste Vergütung & Sitzungsgeld	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung (LTIP) ³
Dr. Günter Blaschke	119.596 €	80.404 €	0 €	–	200.000 €	100,0%	0,0%	–
Ulrich Bellgardt	83.548 €	46.500 €	0 €	–	130.048 €	100,0%	0,0%	–
Jens Große-Allermann (bis 16. Mai 2022)	15.777 €	9.000 €	0 €	–	24.777 €	100,0%	0,0%	–
Dr. Hans Liebler	41.572 €	22.500 €	0 €	–	64.072 €	100,0%	0,0%	–
Dr. Sören Hein (bis 16. Mai 2022)	13.921 €	7.500 €	0 €	–	21.421 €	100,0%	0,0%	–
Heinrich von Portatius (seit 16. Mai 2022)	25.151 €	18.000 €	0 €	–	43.151 €	100,0%	0,0%	–
Dr. Alexander Selent	49.596 €	40.500 €	0 €	–	90.096 €	100,0%	0,0%	–
Peter Wiedemann (seit 16. Mai 2022)	26.723 €	20.435 €	0 €	–	47.158 €	100,0%	0,0%	–
Gesamt	375.884 €	244.839 €	0 €	–	620.723 €	100,0%	0,0%	–

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 2022–2024

Erfüllung der Leistungskriterien für die kurzfristige variable Vergütung des Geschäftsjahres 2022:

Das Ziel der kurzfristigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2022 wurde nicht erreicht, da der nach IFRS-Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelte Konzerngewinn pro Aktie des Geschäftsjahres 2022 den vergleichbaren Betrag des vorangegangenen Geschäftsjahres nicht überschritten hat. Der Konzerngewinn pro Aktie beträgt für das Geschäftsjahr 2022 € 1,97, im Vorjahr lag der Wert bei € 2,32.

Entwicklung der Erfolgsziele der langfristigen variablen Vergütung (LTIP 2022–2024):

Die drei Erfolgsziele des LTIP sind eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der normalisierten Earnings per Share (EPS) von mindestens 22 % und des Free Cashflow von mindestens 15 % während der Incentivierungsphase sowie ein durchschnittlicher ROCE von mehr als 27 % während der Incentivierungsphase.

Als Voraussetzung zur Teilnahme am LTIP sieht das Programm ein Eigeninvestment der Aufsichtsratsmitglieder in WashTec Aktien bis zum Stichtag 31. Juli 2022 vor. Die von der Hauptversammlung 2022 neu in den Aufsichtsrat gewählten Mitglieder Heinrich von Portatius und Peter Wiedemann konnten bis zum Stichtag 16. August 2022 ein Eigeninvestment in WashTec Aktien tätigen.

Der Vorsitzende kann maximal mit einem Eigeninvestment von bis zu 4.000 Aktien, die übrigen Aufsichtsratsmitglieder mit einem Eigeninvestment von bis zu 2.000 Aktien teilnehmen.

Das Eigeninvestment der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich zum jeweils maßgeblichen Stichtag sowie zum 31. Dezember 2022 wie folgt dar:

Aufsichtsrat	Getätigtes Eigeninvestment zum Stichtag	Maximales Eigeninvestment	Getätigtes Eigeninvestment zum Stichtag	Aktienbesitz zum 31. Dezember 2022
Dr. Günter Blaschke	52.060 Aktien	4.000 Aktien	100 %	52.060 Aktien
Ulrich Bellgardt	31.000 Aktien	2.000 Aktien	100 %	31.000 Aktien
Dr. Hans Liebler	5.500 Aktien	2.000 Aktien	100 %	5.500 Aktien
Heinrich von Portatius (seit 16. Mai 2022)	0 Aktien	2.000 Aktien	0 %	0 Aktien
Dr. Alexander Selent	2.000 Aktien	2.000 Aktien	100 %	2.000 Aktien
Peter Wiedemann (seit 16. Mai 2022)	2.000 Aktien	2.000 Aktien	100 %	2.000 Aktien

Die am 16. Mai 2022 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder Jens Große-Allermann und Dr. Sören Hein nehmen gemäß den Regelungen des LTIP-Programms nicht am LTIP 2022–2024 teil.

Zum 31. Dezember 2022 betragen die EPS € 1,97, der Free Cashflow lag bei € 16.228.106 und der ROCE erreichte einen Wert von 20,2 %. Damit lagen die drei Erfolgsziele nach dem ersten Jahr der dreijährigen Incentivierungsphase aufgrund des herausfordernden wirtschaftlichen Umfelds noch unter den festgelegten Zielwerten. Für die Verpflichtungen aus dem LTIP wurden im Geschäftsjahr 2022 € 31.592 nach den Grundsätzen des IFRS 2 bilanziert.

Vor dem Hintergrund der Feststellung des Grads der Zielerreichung am Ende der Incentivierungsphase 2024 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 »geschuldete 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.

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

² Der für 2022 dargestellte Wert umfasst die Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit sowie die als Abgeltung der Ansprüche aus dem vorzeitig zum 31. August 2022 beendeten Dienstvertrag vereinbarte Abfindungszahlung (vgl. Abschnitt 1.4).

³ Die Gesamtbelegschaft umfasst die Gesamtheit der bei allen deutschen Gesellschaften der WashTec Gruppe beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich dem oberen Führungskreis. Der obere Führungskreis umfasst diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche eine Führungsfunktion im Inland innehaben und in ihrer Funktion direkt an den Vorstand berichten.

⁴ Für das Jahr 2022 wurde eine veränderte Berechnungssystematik verwendet. Für die Sicherstellung der Vergleichbarkeit wurden die Vorjahre entsprechend angepasst.

⁵ Dr. Volker Zimmermann wurde eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gewährt, die im Geschäftsjahr 2021 ausgelaufen ist.

Geschäftsjahr	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
---------------	------	------	---------------------	------	---------------------

Im Geschäftsjahr 2022 amtierende Mitglieder des Vorstands

Dr. Ralf Koeppel	409.057 €	545.972 €	33,5 %	437.248 €	-19,9 %
Andreas Pabst (seit 1. Oktober 2022)	-	-	-	122.938 € ¹	-
Dr. Kerstin Reden (bis 31. August 2022)	205.647 € ¹	518.009 €	-	377.675 € ²	-
Stephan Weber	398.017 €	525.323 €	32,0 %	363.563 €	-30,8 %

Im Geschäftsjahr 2022 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats

Dr. Günter Blaschke	181.500 €	200.000 €	10,2 %	200.000 €	0,0 %
Ulrich Bellgardt	119.000 €	150.000 €	26,1 %	130.048 €	-13,3 %
Jens Große-Allermann (bis 16. Mai 2022)	69.000 €	75.000 €	8,7 %	24.777 €	-
Dr. Hans Liebler	66.500 €	75.000 €	12,8 %	64.072 €	-14,6 %
Dr. Sören Hein (bis 16. Mai 2022)	67.000 €	75.000 €	11,9 %	21.421 €	-
Heinrich von Portatius (seit 16. Mai 2022)	-	-	-	43.151 €	-
Dr. Alexander Selent	88.000 €	100.000 €	13,6 %	90.096 €	-9,9 %
Peter Wiedemann (seit 16. Mai 2022)	-	-	-	47.158 €	-

Ertragsentwicklung

Umsatzerlöse WashTec Gruppe	378.672.014 €	430.532.025 €	13,7 %	482.238.726 €	12,0 %
EBIT WashTec Gruppe	20.067.587 €	45.690.940 €	127,4 %	38.008.812 €	-16,8 %
Jahresüberschuss WashTec AG (HGB)	8.593.488 €	39.911.171 €	364,4 %	28.306.503 €	-29,1 %

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

Belegschaft und oberer Führungskreis in Deutschland ³	60.027 € ⁴	61.862 € ⁴	3,1 % ⁴	62.802 €	1,5 %
--	-----------------------	-----------------------	--------------------	----------	-------

Frühere Mitglieder des Vorstands

Axel Jaeger (bis 31. Mai 2020)	129.844 €	-	-	-	-
Dr. Volker Zimmermann (bis 28. Februar 2019) ⁵	170.004 €	28.326 €	-83,3 %	-	-

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

An die WashTec AG, Augsburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der WashTec AG, Augsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/ vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 24. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jürgen Schumann
Wirtschaftsprüfer

ppa. Ralph Jakobi
Wirtschaftsprüfer

Glossar

AktG	Aktiengesetz	HGB	Handelsgesetzbuch
CAGR	Compound Annual Growth Rate; jährliche Wachstumsrate	IFRS	International Financial Reporting Standards; vom International Accounting Standards Board (IASB) erarbeitete, international harmonisierte und angewandte Rechnungslegungsgrundsätze
Capital Employed	NOWC + Fixed Assets, ermittelt als Durchschnitt über fünf Quartale	LTIP	Long Term Incentive Program
Corporate Governance	Rahmen für eine verantwortungsvolle und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle	NOWC	Das Net Operating Working Capital (NOWC) berechnet sich wie folgt: Forderungen aus Lieferungen und Leistungen + Vorräte – Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen + erhaltene Anzahlungen auf Bestellungen
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex	ROCE	Der Return on Capital Employed stellt das Verhältnis des EBIT zur durchschnittlichen Nettokapitalbindung dar und errechnet sich wie folgt: EBIT/Capital Employed
EBIT	Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interest and Taxes)	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
EBIT-Marge	EBIT/Umsatzerlöse	WashTec	WashTec meint die WashTec Gruppe, sofern nicht ausdrücklich von einer bestimmten Gesellschaft die Rede ist
Ergebnis je Aktie (EPS)	Konzernergebnis/gewichtete durchschnittliche Zahl ausstehender Aktien (Earnings per Share)		
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		



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

 **WashTec**