

**Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der JOST Werke AG
zu den Empfehlungen der Regierungskommission
„Deutscher Corporate Governance Kodex“ nach § 161 AktG
vom 2. Dezember 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke AG haben am 2. Dezember 2020 die jährliche Entsprechenserklärung abgegeben. In dieser Entsprechenserklärung haben Vorstand und Aufsichtsrat betreffend den Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung („DCGK“) eine Abweichung von den Empfehlungen B.1, D.8 sowie G.2, G.3, G.4, G.7, G.9, G.10 und G.11 erklärt.

Mit Beschluss vom 18. März 2021 hat der Aufsichtsrat der JOST Werke AG ein neues System der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, welches von der ordentlichen Hauptversammlung der JOST Werke AG am 6. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt wurde. Im Hinblick auf das beschlossene neue Vergütungssystem haben Vorstand und Aufsichtsrat am 18. März 2021 eine Aktualisierung der Entsprechenserklärung abgegeben, nach der neben den unveränderten Abweichungen von den Empfehlungen B.1 und D.8 noch von den Empfehlungen G.3, G.4, G.8 und G.11 Satz 2 abgewichen wird.

Vorstand und Aufsichtsrat erklären nunmehr, dass den Empfehlungen des DCGK seit der Erklärung vom 2. Dezember 2020 bis zum 18. März 2021 sowie seit dem 18. März 2021 bis zum heutigen Tage mit den in den jeweiligen Entsprechenserklärungen genannten Ausnahmen entsprochen wurde und dass die Gesellschaft den Empfehlungen des DCGK auch künftig mit folgenden Ausnahmen entsprechen wird:

- Empfehlung B.1: Von der Empfehlung hinsichtlich der Zusammensetzung des Vorstands wird vorsorglich eine Abweichung erklärt. Der Aufsichtsrat achtet bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern auf Diversität und hat eine Frauenquote von 25 % beschlossen. Gleichzeitig ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass das entscheidende Kriterium für Vorstandsbestellungen immer die persönliche und fachliche Qualifikation der Kandidaten sein soll.
- Empfehlung D.8.: Sofern in der Vergangenheit einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse an Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des betreffenden Ausschusses nicht teilgenommen haben, erfolgte dies ausschließlich bei Vorliegen von wichtigen und nachvollziehbaren Gründen. In diesen Fällen wurden solche Aufsichtsrats- oder Ausschussmitglieder im Nachgang über den Verlauf der Sitzung informiert. Insofern erachtet es der Aufsichtsrat als unangemessen, in seinem Bericht solche Gremienmitglieder namentlich herauszuheben.
- Empfehlung G.3: Der Aufsichtsrat beurteilt die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder anhand eines externen Vergleichs mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen. Auf eine fixe und statische Definition einer Peer Group hat der Aufsichtsrat bewusst verzichtet, da der Aufsichtsrat der Auffassung ist, dass eine solche Verknüpfung mit einer fest definierten Peer Group zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen kann.

- Empfehlung G.4: Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung die gesellschaftsinternen Verhältnisse. Der Aufsichtsrat hat auf eine feststehende Definition des oberen Führungskreises bewusst verzichtet, da der Aufsichtsrat der Auffassung ist, dass eine solche Definition angesichts der Heterogenität der Vergütungsstruktur innerhalb des Gesamtunternehmens und der gesellschaftsinternen Vergütungsgepflogenheiten nicht sachgerecht wäre.
- Empfehlung G.8: Der Aufsichtsrat kann für alle variablen Vergütungskomponenten eine positive oder negative Korrekturanpassung vornehmen, wenn er der Auffassung ist, dass die Berechnung der jeweiligen variablen Vergütungskomponente den Unternehmenserfolg der Gesellschaft, die Erreichung ihrer strategischen Ziele und/oder den Leistungsbeitrag des Vorstandsmitglieds hierzu aufgrund von außergewöhnlichen Entwicklungen nicht zutreffend widerspiegelt. Der Aufsichtsrat hat vom Ausschluss der nachträglichen Anpassungsmöglichkeit von Zielwerten oder Vergleichsparametern abgesehen, da ein solcher Ausschluss zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen kann.
- Empfehlung G.11 Satz 2: Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat in den Vorstandsdiensverträgen vorsehen kann, dass variable Vergütungsbestandteile in näher definierten Fällen (Compliance-Clawback; Performance-Clawback) einbehalten oder zurückgefordert werden können. Die bestehenden Vorstandsdiensverträge von Joachim Dürr, Christian Terlinde und Dr. Ralf Eichler enthalten derzeit eine solche Möglichkeit nicht.

Neu-Isenburg, den 2. Dezember 2021

JOST Werke AG
Der Vorstand

Der Aufsichtsrat