

ISS: Obergrenze für LTI: Die variable Vergütung (sowohl STI (200 Prozent) als auch LTI (500 Prozent) insgesamt) ist auf 700 Prozent des Grundgehalts begrenzt, was im Marktvergleich als übermäßig angesehen werden kann.

JOST:

Der Aufsichtsrat sieht keine Veranlassung, die Regelung als überzogen zu qualifizieren. Wichtig ist klarzustellen, dass die Gesamtzufluss-Obergrenze aller Komponente zusammen max. 500 % des Grundgehalts beträgt (nicht 700%).

Wir möchten Folgendes hierzu erläutern:

Der "Gesamtbonus" beträgt maximal das Zweifache (200%) des Jahresfestgehalts (Cap) und dient als Berechnungsgrundlage für STI und LTI, die sich beide aus dem "Gesamtbonus" ableiten (STI = 45% des "Gesamtbonus"; LTI = 55% des "Gesamtbonus"). Daraus ergibt sich **ein STI-Cap** von 90% des Grundgehalts und **ein anfänglicher LTI-Cap** von 110% des Grundgehalts.

Das STI ist innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und geprüften Jahresabschlusses der JOST Werke AG für das abgelaufene Geschäftsjahr zur Zahlung fällig. Der LTI wird am Ende des Geschäftsjahres, für das der "Gesamtbonus" zugeteilt wird (Basisjahr), virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (Stock Awards). Die Auszahlung des Stock Awards (der an die Entwicklung des Aktienkurses gekoppelt ist) erfolgt nach weiteren vier Jahren.

Im Hinblick darauf, dass der LTI erst nach Ablauf des vierten auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahres ausgezahlt wird, ist der Zufluss (d.h. die Auszahlung) aus einer Vergütungskomponente in einem Geschäftsjahr (d.h. Grundgehalt, STI, LTI) auf einen Betrag von 500% des Grundgehalts zum 31. Dezember des unmittelbar vorangegangenen Geschäftsjahres begrenzt. Bitte beachten Sie, dass es sich bei dieser 500%-Obergrenze **nicht** um eine LTI-Obergrenze handelt, sondern um eine **Obergrenze für den gesamten Vergütungszufluss** in einem solchen Jahr (**Gesamtzufluss-Obergrenze**). Unter der Annahme, dass in diesem Jahr ein maximaler STI (= 90% des Grundgehalts) gezahlt wird, würde dies - nach Abzug des Grundgehalts - zu einer maximalen LTI-Zahlung von 310% des Grundgehalts führen.

Der Hauptzweck einer an die Aktienkursentwicklung des Unternehmens gekoppelten LTI-Auszahlung bestand darin, einen Anreiz für das Management zu schaffen, den Unternehmenswert zu steigern. Sollte die oben genannte Obergrenze von 310 % jemals erreicht werden, würde dies auch zu einer deutlichen Steigerung des Unternehmenswerts mit entsprechendem Nutzen für alle Aktionäre führen.

In Anbetracht des Zusammenspiels der verschiedenen limitierenden Faktoren hält der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstandes für angemessen.

ISS: Ermessensabhängige Anpassungen: Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen negative oder positive Anpassungen der variablen Vergütung vornehmen, wenn er der Ansicht ist, dass das Vergütungssystem den Unternehmenserfolg, die strategischen Ziele oder außergewöhnliche Leistungen der Führungskräfte nicht angemessen widerspiegelt. Eine Obergrenze für solche Sonderboni wurde nicht bekannt gegeben. Die Gewährung von Sonderboni sollte aus Aktionärssicht kritisch gesehen werden, da sie die Beurteilung der Strenge des Vergütungssystems erschweren. Darüber hinaus sollte die Vergütungspolitik so gestaltet sein, dass sie ausreichend Anreize für Führungskräfte bietet und Sonderzahlungen obsolet macht.

JOST:

Der Aufsichtsrat stimmt zu, dass ermessensabhängige Anpassungen die Ausnahme und nicht die Regel sein sollten. Seit dem Börsengang im Jahr 2017 gab es keine ermessensabhängigen Zahlungen an den Vorstand. Der Aufsichtsrat hält es jedoch für die Erfüllung seiner Aufgaben für wichtig, über genügend Flexibilität zu verfügen, um kurzfristig auf solche außergewöhnlichen Situationen reagieren zu können, indem er entweder negative oder positive Anpassungen der Vorstandsvergütung vornimmt.

Der Aufsichtsrat teilt zwar die Auffassung, dass die Vergütungspolitik so gestaltet sein sollte, dass sie einen ausreichenden Anreiz für die Führungskräfte bietet, er ist jedoch auch der Ansicht, dass außergewöhnliche Umstände, die sich jedermanns Kontrolle entziehen, eintreten können und schwer vorhersehbar sind, ein deutliches Beispiel ist die Pandemie im Jahr 2020.

Darüber hinaus möchte der Aufsichtsrat betonen, eine angepasste Vergütung selbstverständlich unter dem Vorbehalt sämtlicher im System vorgesehenen Obergrenzen (Caps) steht, namentlich also der Cap für den Gesamtbonus, der STI-Cap, der anfängliche LTI-Cap sowie der Gesamtzufluss-Obergrenze.

Bitte seien Sie auch versichert, dass solche Abweichungen oder außergewöhnliche Entwicklungen im Vergütungsbericht nachvollziehbar und transparent dargestellt und erläutert werden, sollten sie je eintreffen.