



JOST WERKE AG

**VERGÜTUNGSBERICHT
2021**

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der JOST Werke AG berichten gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) über die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder vom Vorstand und Aufsichtsrat. Die Berichterstattung richtet sich erstmals nach den neuen Vorgaben gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG), die durch das Gesetz zur Umsetzung der Zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neu eingeführt wurden.

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDES UND DESSEN ANWENDUNG AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

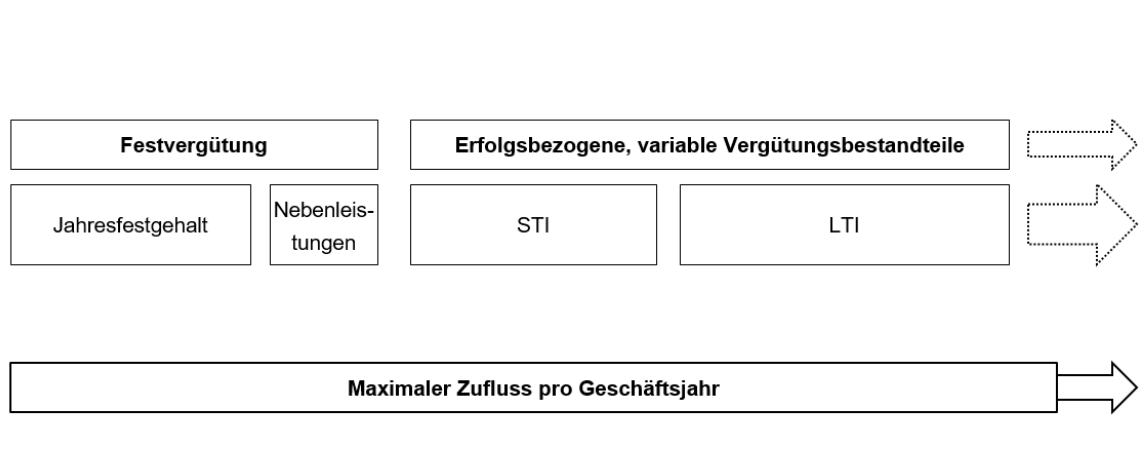
ARUG II enthält neue Regelungen zur Vorstandsvergütung, die zum ersten Mal im Geschäftsjahr 2021 umzusetzen waren. Nach Vorbereitung durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss hat der Aufsichtsrat gemäß §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG ein neues Vergütungssystem für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021 beschlossen, das von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligt wurde. <https://ir.jost-world.com/verguetung>

Das von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des ARUG II. Es orientiert sich ebenfalls an den Empfehlungen des Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner neuen Fassung vom 16. Dezember 2019 und entspricht diesen Empfehlungen mit bestimmten Ausnahmen, die in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft erläutert werden. → [Entsprechenserklärung](#)

Die laufenden Vorstandsdiensverträge wurden nach dem zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden Vergütungssystem („bisheriges Vergütungssystem“) abgeschlossen und genießen Bestandschutz. → *Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands im Geschäftsbericht 2020, S. 54ff.* Entsprechend weichen die laufenden Vorstandsdiensverträge vom neu beschlossenen System ab. Die nachfolgende Berichterstattung erfolgt in erster Linie mit Blick auf das bisherige Vergütungssystem und dessen Beachtung, da die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 gemäß den noch geltenden Verträgen im Einklang mit dem bisherigen Vergütungssystem steht.

Sowohl das bisherige als auch das neue Vergütungssystem für den Vorstand sind darauf ausgerichtet, die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu fördern. Es leistet in seiner Gesamtheit sowie mit seinen einzelnen Elementen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem es Anreize für eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensentwicklung setzt und die Belange der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Umwelt und Gesellschaft (Stakeholder) berücksichtigt.

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen. Zur festen Vergütung gehören das Jahresfestgehalt sowie Nebenleistungen (Festvergütung). Die variable, erfolgsbezogene Vergütung umfasst eine einjährige (Short Term Incentive, STI) und eine mehrjährige (Long Term Incentive, LTI) Komponente. Um den Leistungsanreiz des Vergütungssystems zu stärken, besteht der überwiegende Teil der Zielvergütung aus erfolgsbezogenen Komponenten. Die langfristige Anreizkomponente der erfolgsbezogenen LTI-Komponente übersteigt dabei die kurzfristige erfolgsbezogene STI-Komponente. Dadurch wird die Erreichung der langfristigen strategischen Ziele des Konzerns verstärkt honoriert.



Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft. Für den externen Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung die Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen herangezogen. Das Vergleichsumfeld ist neben der Größe der Gesellschaft und der geographischen Lage insbesondere durch eine Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit geprägt. 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.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung außerdem die gesellschaftsinternen Verhältnisse. Dabei sieht er angesichts der großen Heterogenität der Vergütungsstruktur innerhalb des Konzerns von einem förmlichen internen Vergleich der Vergütung mit einem hierfür fest definierten Führungskreis ab, berücksichtigt aber die allgemeinen gesellschaftsinternen Vergütungsgepflogenheiten. Die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft, definiert als die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten des Konzerns in Deutschland, wird bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung vom Aufsichtsrat ebenfalls berücksichtigt.

Erfolgsunabhängige Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende des Kalendermonats ausbezahlt wird.

Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen, zu denen etwa die Bereitstellung eines Firmenwagens, der Einbezug in eine Unfallversicherung und ein Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung zählen. Im Wege der Entgeltumwandlung haben die Vorstandsmitglieder zudem die Möglichkeit zusätzlich zum Jahresfestgehalt für jedes volle Geschäftsjahr einen Betrag im Wert von 20 % des Jahresfestgehalts für eine private Altersversorgung zu nutzen. Es bestehen keine weiteren Pensionsansprüche.

Zudem schließt die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine angemessene D&O-Versicherung zur Absicherung eines Vorstandsmitglieds gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft ab. Gemäß § 93 Abs. 2 AktG beträgt der hierbei vereinbarte Selbstbehalt 10 % des Schadens bis mindestens 150 % der Jahresfestvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Bei der erfolgsunabhängigen Festvergütung bestehen keine Abweichungen zwischen dem neu beschlossenen Vergütungssystem und dem bisherigen Vergütungssystem, nach dem die aktuell bestehenden Vorstandsverträge seinerseits abgeschlossen wurden.

Die Festvergütung soll im Marktumfeld des JOST Konzerns wettbewerbsfähig sein, um geeignete und kompetente Vorstandskandidaten zu gewinnen, die die Konzernstrategie von JOST weiterentwickeln

und erfolgreich umsetzen. Sie entspricht 100 % der Zielvergütung für die erfolgsunabhängigen Bestandteile.

Individualisierte Festvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

| In TEUR | Joachim Dürr (CEO) | | Dr. Ralf Eichler (COO) | | Dr. Christian Terlinde (CFO) | |
|--------------------------------------|--------------------|------------|------------------------|------------|------------------------------|------------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Festvergütung | 583 | 620 | 388 | 415 | 388 | 415 |
| Entgeltumwandlung für Altersfürsorge | 120 | 124 | 80 | 83 | 80 | 83 |
| Nebenleistungen | 8 | 6 | 22 | 12 | 6 | 6 |
| Summe (feste Bestandteile) | 711 | 750 | 490 | 510 | 474 | 504 |

Der Anstieg der Festvergütung im Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Vorjahr ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass im Geschäftsjahr 2020 alle Vorstandsmitglieder freiwillig auf 5% der monatlichen festen Vergütung verzichtet haben, um das Unternehmen während der durch die Coronapandemie verursachte Krise zu entlasten. Diese Vereinbarung bestand über einen Zeitraum von sieben Monaten, in dem in den deutschen Werken Kurzarbeit geleistet wurde.

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die variablen, erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen Anreiz (STI) und einem langfristigen Anreiz (LTI). Die erfolgsabhängige Komponente orientiert sich sowohl im bisherigen als auch im neuen Vergütungssystem am bereinigten EBITDA des Konzerns. Anders als das neue Vergütungssystem verfügte das bisherige Vergütungssystem noch nicht über eine nichtfinanzielle Komponente (ESG-Ziel).

Das zu erreichende bereinigte EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt. Für den Vorstandsvorsitzenden Joachim Dürr (CEO) beträgt die Summe aller erfolgsabhängigen Komponenten (Gesamtbonus) 0,60 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA; für die Vorstandsmitglieder Dr. Ralf Eichler and Dr. Christian Terlinde beträgt der Gesamtbonus 0,40 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA.

Sollte das bereinigte EBITDA in einem Geschäftsjahr nicht mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Ziels betragen, besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung. Der Gesamtbonus wird, auch wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, nicht vollständig auf einmal ausgezahlt.

45 % werden als kurzfristige STI-Komponente mit einer Laufzeit von einem Jahr gezahlt. Das STI soll als Anreiz für die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen operativen Konzernziele dienen, die die Grundlage für den langfristigen Erfolg des Konzerns bilden. Es wird zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr ausgezahlt.

Die restlichen 55 % des erfolgsabhängigen Gesamtbonus werden in eine nachhaltige LTI-Komponente umgewandelt. In Übereinstimmung mit dem bisherigen Vergütungssystem erhalten Joachim Dürr und Dr. Ralf Eichler gemäß der mit ihnen bestehenden Verträge eine vollständige Auszahlung der LTI-Komponente, wenn das bereinigte Konzern-EBITDA im darauffolgenden Geschäftsjahr mindestens das Niveau des bereinigten EBITDA im Bemessungszeitraum erreicht hat. Dr. Christian Terlinde erhält gemäß dem alten Vergütungssystem die vollständige Auszahlung der LTI-Komponente, wenn das bereinigte Konzern-EBITDA drei Jahre später das Niveau des bereinigten EBITDA im Bemessungszeitraum überschritten hat. Eine Verknüpfung zur Aktienkursentwicklung besteht im bisherigen System noch nicht.

Zielerreichung und Herleitung der erfolgsabhängigen Vergütung 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 „gewährte“ und „geschuldete“ Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG umfasst die Auszahlungen der STI-Komponente für das Geschäftsjahr 2020, die zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Jahresabschlusses 2020 im April 2021 geleistet wurden, sowie die Auszahlungen der LTI-Komponente für das Geschäftsjahr 2019, die ebenfalls im April 2021 gemäß dem bisherigen Vergütungssystem ausgezahlt worden sind. Diese sind den Vorstandsmitgliedern nach dem hier angewendeten Begriffsverständnis durch die Feststellung des Jahresabschlusses im März 2021 „geschuldet“ und durch die Auszahlung im April 2021 tatsächlich zugeflossen und damit im Geschäftsjahr 2021 „gewährt“ worden.

Nach dem hier angelegten Begriffsverständnis von § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist eine Vergütung

- **gewährt**, wenn und sobald sie tatsächlich zugeflossen ist (also ausgezahlt);
- **geschuldet**, wenn und sobald sie bereits fällig, aber bislang noch nicht zugeflossenen (also ausbezahlt) ist.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien

| Geschäftsjahr | Leistungs-kriterium | Schwellenwert für Gewährung (80% Zielerreichung) | Zielwert (100% Zielerreichung) | Schwellenwert für max. Gewährung (200% Zielerreichung) | Ergebnis | Ziel-erreichung |
|---------------|---------------------|--|--------------------------------|--|--------------|-----------------|
| 2019 | Bereinigtes EBITDA | 83 Mio. EUR | 104 Mio. EUR | 208 Mio. EUR | 101 Mio. EUR | 97% |
| | Bereinigtes EBITDA | 90 Mio. EUR | 112 Mio. EUR | 224 Mio. EUR | 103 Mio. EUR | 92% |

Herleitung der Auszahlung der STI- Komponente aus dem Geschäftsjahr 2020

| Vorstand | Zielbetrag (STI) 100% STI 2020 | Zielerreichung | Auszahlungsbetrag 2021 (STI 2020) |
|------------------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| Joachim Dürr (CEO) | 302 TEUR | 92% | 277 TEUR |
| Dr. Ralf Eichler (COO) | 202 TEUR | 92% | 185 TEUR |
| Dr. Christian Terlinde (CFO) | 202 TEUR | 92% | 185 TEUR |

Da das erzielte bereinigte EBITDA im Geschäftsjahr 2020 größer als das bereinigte EBITDA im Jahr 2019 ist, steht den Vorstandsmitgliedern die Auszahlung der LTI-Komponente aus dem Jahr 2019 zu.

Herleitung der Auszahlung der LTI- Komponente aus dem Geschäftsjahr 2019

| Vorstand | Zielbetrag (LTI) 100% LTI 2019 | Zielerreichung | Auszahlungsbetrag 2021 (LTI 2019) |
|-------------------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| Joachim Dürr (CEO) | 257 TEUR | 97% | 249 TEUR |
| Dr. Ralf Eichler (COO) | 229 TEUR | 97% | 222 TEUR |
| Dr. Christian Terlinde (CFO)* | 229 TEUR | 97% | - |
| Lars Brorsen (ehem. CEO) | 430 TEUR | 97% | 416 TEUR |

*Für Dr. Christian Terlinde wird die LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2019 im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt. Er wurde zum 1. Januar 2019 als Vorstand bestellt; deswegen stehen ihm keine LTI-Auszahlungen aus den Vorjahren zu.

STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2021 für die Geschäftsjahre 2022 (STI) bzw. 2023/2025 (LTI)

Nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis von § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist weder das STI noch das LTI, die sich aus der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021 ergeben, „gewährt“ oder „geschuldet“ worden.

Die Darstellung des STI bzw. LTI aus der Zielerreichung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021 in diesem Vergütungsbericht zu zeigen dient ausschließlich dazu, auf freiwilliger Basis eine möglichst umfassende Transparenz zu schaffen.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien

| Geschäftsjahr | Leistungs-kriterium | Schwellenwert für Gewährung (80% Zielerreichung) | Zielwert (100% Zielerreichung) | Schwellenwert für max. Gewährung (200% Zielerreichung) | Ergebnis | Ziel-erreichung |
|---------------|---------------------|--|--------------------------------|--|--------------|-----------------|
| 2021 | Bereinigtes EBITDA | 91 Mio. EUR | 113 Mio. EUR | 227 Mio. EUR | 133 Mio. EUR | 118% |

Herleitung der STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2021

| Vorstand | Zielbetrag (STI) 100% STI 2021 | Zielerreichung | Auszahlungsbetrag 2022 (STI) |
|------------------------------|--------------------------------|----------------|------------------------------|
| Joachim Dürr (CEO) | 306 TEUR | 118% | 360 TEUR |
| Dr. Ralf Eichler (COO) | 204 TEUR | 118% | 240 TEUR |
| Dr. Christian Terlinde (CFO) | 204 TEUR | 118% | 240 TEUR |

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2021

| Vorstand | Zielbetrag (LTI) 100% LTI 2021 | Zielerreichung | Auszahlungsbetrag 2023 bzw. 2025 (LTI) |
|------------------------------|--------------------------------|----------------|--|
| Joachim Dürr (CEO) | 374 TEUR | 118% | 440 TEUR |
| Dr. Ralf Eichler (COO) | 249 TEUR | 118% | 293 TEUR |
| Dr. Christian Terlinde (CFO) | 249 TEUR | 118% | 293 TEUR |

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen zeigen eine individualisierte Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 „gewährten“ und „geschuldeten“ Vergütungsbestandteile und deren jeweiligen relativen Anteil nach § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG für amtierende und ehemalige Mitglieder des Vorstands. Demnach enthält die Tabelle,

- alle Beträge die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen (also ausgezahlt) worden sind („**gewährte Vergütung**“), und
- alle bereits fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen (also noch nicht ausgezahlten) Vergütungen („**geschuldete Vergütung**“).

Konkret handelt es sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen und das im Geschäftsjahr ausbezahlte Versorgungsentgelt als Bestandteile der erfolgsunabhängigen Komponente, sowie um den STI aus dem Geschäftsjahr 2020 und den LTI aus dem Geschäftsjahr 2019, die beide im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

| Vorstandsvergütung nach §162 AktG | Joachim Dürr (CEO) | | | | Dr. Ralf Eichler (COO) | | | | Dr. Christian Terlinde (CFO) | | | |
|--------------------------------------|--------------------|------------|--------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|------------------------------|------------|------------|------------|
| | Eintritt: 2019 | | | | Eintritt: 2000 | | | | Eintritt: 2019 | | | |
| in TEUR | 2020 | in % | 2021 | in % | 2020 | in % | 2021 | in % | 2020 | in % | 2021 | in % |
| Festvergütung | 583 | 64 | 620 | 49 | 388 | 45 | 415 | 45 | 388 | 59 | 415 | 60 |
| Entgeltumwandlung Altersfürsorge | 120 | 13 | 124 | 10 | 80 | 9 | 83 | 9 | 80 | 12 | 83 | 12 |
| Nebenleistungen | 8 | 1 | 6 | 0 | 22 | 3 | 12 | 2 | 6 | 1 | 6 | 1 |
| Erfolgsunabhängige Komponente | 711 | 78 | 750 | 59 | 490 | 57 | 510 | 56 | 474 | 72 | 504 | 73 |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 204 | 22 | 277 | 22 | 181 | 21 | 185 | 20 | 181 | 28 | 185 | 27 |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | - | - | 249 | 19 | 192 | 22 | 222 | 24 | - | - | - | - |
| Erfolgsabhängige Komponente | 204 | 22 | 526 | 41 | 373 | 43 | 407 | 44 | 181 | 28 | 185 | 27 |
| Gesamtvergütung | 915 | 100 | 1.276 | 100 | 863 | 100 | 917 | 100 | 658 | 100 | 689 | 100 |

Nicht enthalten in vorstehender Tabelle sind das STI aus dem Geschäftsjahr 2021, das erst im Jahr 2022 mit der Feststellung des diesjährigen Geschäftsberichts 2021 geschuldet und zwei Wochen später gewährt wird, sowie das LTI für das Jahr 2021, welches erst 2023 bzw. 2025 gewährt wird. Hierfür wird auf die freiwilligen Angaben im vorherigen Abschnitt „STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2021 für die Geschäftsjahre 2022 (STI) bzw. 2023/2025 (LTI)“ sowie den Abschnitt „Einhaltung der maximalen Vergütung“ verwiesen.

Die folgende Tabelle zeigt eine individualisierte Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 gewährten (also ausgezahlten) und geschuldeten (also fälligen, aber noch nicht ausgezahlten) Vergütungsbestandteile und deren jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung nach § 162 AktG für ehemalige Vorstandsmitglieder.

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

| Vorstandsvergütung nach § 162 AktG | Lars Brorsen (ehem. CEO) | | | | Christoph Hobo (ehem. CFO) | | | |
|---------------------------------------|--|------------|------------|------------|--|------------|------|------|
| | Eintritt: 1999 Austritt: 30.09.2019 | | | | Eintritt: 2016 Austritt: 31.12.2018 | | | |
| in TEUR | 2020 | in % | 2021 | in % | 2020 | in % | 2021 | in % |
| Festvergütung | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Entgeltumwandlung Altersfürsorge | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Nebenleistungen | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Erfolgsunabhängige Komponente | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 340 | 45 | - | - | - | - | - | - |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | 411 | 55 | 416 | 100 | 192 | 100 | - | - |
| Erfolgsabhängige Komponente | 751 | 100 | 416 | 100 | 192 | 100 | - | - |
| Gesamtvergütung | 751 | 100 | 416 | 100 | 192 | 100 | - | - |

Einhaltung der maximalen Vergütung

Sowohl im neuen wie auch im bisherigen Vergütungssystem darf der gewährte Gesamtbonus im jeweiligen Geschäftsjahr das Zweifache der Jahresfestvergütung nicht überschreiten (Cap).

Für das neue System hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG zusätzlich festgelegt, dass die Summe der im Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) 2,5 Mio. EUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder 1,7 Mio. EUR maximal betragen darf, und mit Blick auf die im neuen System verlängerte Laufzeit des LTI und dessen Anknüpfung an die Börsenkursentwicklung einen Zufluss-Cap eingeführt.

Nach dem bisherigen Vergütungssystem dürfen die gesamten erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten nicht die doppelte Jahresfestvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds überschreiten. Relevant ist hierfür die aufwandsbezogene Betrachtung, d. h. die Jahresfestvergütung im Jahr 2021 und die STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2021, die erst in den Geschäftsjahren 2022 (STI) bzw. 2023/2025 (LTI) dem Vorstand zufließen werden.

Die folgende Tabelle zeigt die maximal mögliche Vergütung für die amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder sowie deren Einhaltung.

Einhaltung der maximalen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

| Gewährte Zuwendungen | Joachim Dürr (CEO) | | Dr. Ralf Eichler (COO) | | Dr. Christian Terlinde (CFO) | | Lars Brorsen (ehem. CEO) | |
|--|-----------------------|--------------|---------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|-----------------------------|----------|
| | Eintritt: 2019 | | Eintritt: 2000 | | Eintritt: 2019 | | Austritt: 30.09.2019 | |
| | 2021 | Max. | 2021 | Max. | 2021 | Max. | 2021 | Max. |
| in TEUR | | | | | | | | |
| Festvergütung | 620 | 620 | 415 | 415 | 415 | 415 | 0 | 0 |
| Entgeltumwandlung Altersfürsorge | 124 | 124 | 83 | 83 | 83 | 83 | 0 | 0 |
| Nebenleistungen | 6 | 6 | 12 | 12 | 6 | 6 | 0 | 0 |
| Erfolgsunabhängige Komponente | 750 | 750 | 510 | 510 | 504 | 504 | 0 | 0 |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 360 | 558 | 240 | 374 | 240 | 374 | 0 | 0 |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | 440 | 682 | 293 | 456 | 293 | 456 | 0 | 0 |
| Erfolgsabhängige Komponente | 800 | 1.240 | 533 | 830 | 533 | 830 | 0 | 0 |
| Gesamtvergütung | 1.550 | 1.990 | 1.043 | 1.340 | 1.034 | 1.334 | 0 | 0 |

Die Herleitung der hierfür relevanten STI- und LTI-Komponente finden Sie im vorherigen Abschnitt „STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2021 für die Geschäftsjahre 2022 (STI) bzw. 2023/2025 (LTI)“.

Weitere Informationen

Kein Mitglied des Vorstandes hat im vergangenen Geschäftsjahr Leistungen von Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt bekommen.

Vorstandsmitglieder erhalten keine Vergütung für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten innerhalb des JOST Konzerns.

In den laufenden Vorstandsverträgen bestehen in Übereinstimmung mit dem bisherigen Vergütungssystem keine Regelungen für einen Compliance- oder Performance Clawback oder einen entsprechenden Malus. Das neue Vergütungssystem enthält entsprechende Regelungen für Compliance- oder Performance Clawbacks.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats, das im § 15 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 unverändert bestätigt und gebilligt.

Gemäß § 15 der Satzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine jährliche Festvergütung von 50 TEUR, die nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar ist. Die Gesellschaft folgt damit der Anregung G.18 DCGK 2020. Entsprechend der Empfehlung G.17 DCGK 2020 berücksichtigt das Vergütungssystem zudem den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie die Mitgliedschaft in den Ausschüssen: Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält die dreifache Festvergütung, folglich 150 TEUR, und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache, also 75 TEUR.

Für die Tätigkeit in Ausschüssen erhält der jeweilige Ausschussvorsitzende zusätzlich 20 TEUR und jedes andere Mitglied des Ausschusses zusätzlich 10 TEUR. Ein Anspruch auf ein separates Sitzungsgeld besteht nicht.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder das Amt des Vorsitzenden innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

Darüber hinaus erstattet die JOST Werke AG den Aufsichtsratsmitgliedern die bei der Ausübung ihres Mandats entstehenden Auslagen gemäß § 670 BGB sowie die auf die Vergütung und Auslagen gegebenenfalls zu entrichtende Umsatzsteuer.

Die folgende Tabelle zeigt eine individualisierte Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 „gewährten“ und „geschuldeten“ Vergütung und deren jeweiligen relativen Anteile nach § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG für amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats. Auch hier wird die gleiche Definition von „gewährten“ und „geschuldeten“ Vergütung verwendet, die im Abschnitt ‚Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder‘ erläutert und angewandt wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

| in TEUR | 2020 | | | | | | 2021 | | | | | |
|--|------------|------|---------------------|------|------------|------|------------|------|---------------------|------|------------|------|
| | Fixum | in % | Ausschuss-tätigkeit | in % | Gesamt | in % | Fixum | in % | Ausschuss-tätigkeit | in % | Gesamt | in % |
| Manfred Wennemer (Vorsitz: Aufsichtsrat und Nominierungsausschuss) | 150 | 88 | 20 | 12 | 170 | 100 | 146 | 88 | 19 | 12 | 165 | 100 |
| Prof. Dr. Bernd Gottschalk (stellvertretender Vorsitz) | 75 | 88 | 10 | 12 | 85 | 100 | 73 | 88 | 10 | 12 | 83 | 100 |
| Jürgen Schaubel (Prüfungsausschussvorsitz) | 50 | 71 | 20 | 29 | 70 | 100 | 49 | 72 | 19 | 28 | 68 | 100 |
| Klaus Sulzbach | 50 | 83 | 10 | 17 | 60 | 100 | 49 | 83 | 10 | 17 | 59 | 100 |
| Natalie Hayday | 50 | 83 | 10 | 17 | 60 | 100 | 49 | 83 | 10 | 17 | 59 | 100 |
| Rolf Lutz | 50 | 83 | 10 | 17 | 60 | 100 | 49 | 83 | 10 | 17 | 59 | 100 |
| Gesamtbezüge Aufsichtsrat | 425 | | 80 | | 505 | | 415 | | 78 | | 493 | |

Analog zum Vorstand hat auch der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit im Geschäftsjahr 2020 freiwillig auf 5 % der vertraglich vereinbarten festen Vergütung verzichtet, um das Unternehmen zu entlasten und einen Beitrag zur Kostensenkung zu leisten. Diese Vereinbarung bestand über einen Zeitraum von sieben Monaten, in dem in den deutschen Werken 2020 Kurzarbeit geleistet wurde. Da die Aufsichtsratsvergütung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres gewährt wird, ist der freiwillige Verzicht aus dem Geschäftsjahr 2020 bei der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Tabelle stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der amtierenden und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Sinne des § 162 AktG gegenüber der jährlichen Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entwicklung der Arbeitnehmervergütung dar. In Ausnutzung einer Übergangsregelung des ARUG II bezieht sich die nachfolgende Darstellung auf die Entwicklung gegenüber dem Vorjahr; für die kommenden Geschäftsjahre wird der Vergleichszeitraum dann sukzessive bis auf einen Fünfjahresvergleich anwachsen.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand des bereinigten EBITDA des Konzerns abgebildet, da das bereinigte EBITDA vom Aufsichtsrat als wesentliche Steuerungsgröße für den Vorstand festgelegt wurde und entsprechend einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vorstandsvergütung hat. Darüber hinaus wird nach den gesetzlichen Anforderungen die Entwicklung des Ergebnisses nach Steuern der Muttergesellschaft JOST Werke AG als Einzelgesellschaft ebenfalls dargestellt. Hier ist jedoch zu beachten, dass die JOST Werke AG eine reine Holdinggesellschaft ohne eigenes operatives Geschäft ist und entsprechend ist die Ertragsentwicklung der Einzelgesellschaft keine geeignete Kennzahl, um die Ertragslage des Konzerns zu messen.

Für die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Angestellten der deutschen Gesellschaft abgestellt. Die Arbeitnehmervergütung umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Versicherung sowie für etwaige variablen Vergütungsbestandteile, die im jeweiligen Geschäftsjahr geleistet wurden. Aus technischen Gründen können in der Betrachtung nur Mitarbeiter und Auszubildende berücksichtigt werden, die vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres, sprich ein volles Kalenderjahr, bei JOST angestellt waren.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

| | 2021 vs. 2020 (Veränderung in %) |
|---|--|
| Amtierende Vorstandsmitglieder | |
| Joachim Dürr (Eintritt 1.1.2019) | 40% |
| Dr. Ralf Eichler (Eintritt 2000) | 6% |
| Dr. Christian Terlinde (Eintritt 1.1.2019) | 5% |
| Ehemalige Vorstandsmitglieder | |
| Lars Brorsen (Austritt 30.09.2019) | -45% |
| Christoph Hobo (Austritt 31.12.2018) | -100% |
| Amtierende Aufsichtsratsmitglieder | |
| Manfred Wennemer (Vorsitz) | -3% |
| Prof. Dr. Bernd Gottschalk (stellvertretender Vorsitz) | -2% |
| Jürgen Schaubel | -3% |
| Klaus Sulzbach | -2% |
| Natalie Hayday | -2% |
| Rolf Lutz | -2% |
| Entwicklung der Ertragslage | |
| Bereinigtes EBITDA des JOST Konzerns | 30% |
| Ergebnis nach Steuern der JOST Werke AG (Einzelgesellschaft) | 34% |
| Ø Arbeitnehmervergütung in Deutschland (Vollzeitäquivalente) | 4% |

Der Vorstand der JOST Werke AG
Neu-Isenburg, 16. März 2022

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die JOST Werke AG, Neu-Isenburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der JOST Werke AG, Neu-Isenburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 beigefügten 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.

Frankfurt am Main, den 16. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Heck
Wirtschaftsprüfer

ppa. Samuel Artzt
Wirtschaftsprüfer