

**Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der JOST Werke SE
zu den Empfehlungen der Regierungskommission
„Deutscher Corporate Governance Kodex“ nach § 161 AktG
vom 5. Dezember 2024**

Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke SE erklären, dass den Empfehlungen des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (DCGK) in der Fassung vom 27. Juni 2022 seit Abgabe der Entsprechenserklärung am 7. Dezember 2023 mit nachfolgenden Einschränkungen entsprochen wurde und künftig entsprechen wird:

- Empfehlung A.3: Von der Empfehlung, dass das interne Kontrollsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken soll, wird eine Abweichung erklärt. Zur Sicherstellung der Datenqualität lässt die Gesellschaft den Nachhaltigkeitsbericht von einem externen Wirtschaftsprüfer prüfen.
- 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 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 verzichtete, da der Aufsichtsrat der Auffassung ist, dass eine solche Definition angesichts der Heterogenität der Vergütungsstruktur innerhalb des Gesamtunternehmens und der gesellschaftsinternen Vergütungsgewohnheiten 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. Die im Vergütungssystem vorgesehene Begrenzung des

Gesamtbonus für jedes Vorstandsmitglied sowohl bezüglich der Gewährung als auch des Zuflusses in jedem Jahr („Caps“) wird in jedem Fall eingehalten.

- Empfehlung G.11 Satz 2: Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat in den Vorstandsdienstverträgen vorsehen kann, dass variable Vergütungsbestandteile in näher definierten Fällen (Compliance-Clawback; Performance-Clawback) einbehalten oder zurückgefordert werden können. Die bestehenden Vorstandsdienstverträge von Joachim Dürr, Oliver Gantzert und Dirk Hanenberg enthalten derzeit eine solche Möglichkeit nicht.

Neu-Isenburg, den 5. Dezember 2024

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Joachim Dürr
(Vorsitzender)

Dr. Stefan Sommer
(Vorsitzender)