

Stellungnahme der JOST Werke AG zu den Empfehlungen von IVOX Glass Lewis betreffend die Beschlussvorschläge zur Hauptversammlung am 5. Mai 2022

Die JOST Werke AG („JOST“) nimmt zu den folgenden Empfehlungen von IVOX Glass Lewis („Glass Lewis“) betreffend die Tagesordnung der diesjährigen Hauptversammlung wie folgt Stellung:

Zu TOP 3: Entlastung des Vorstands (Enthaltung)

Glass Lewis: Geltendes Vergütungssystem erhielt weniger als 75% Zustimmung, und das System wird nicht verbessert vorgelegt.

JOST: Mit dem Hinweis auf das geltende Vergütungssystem wird auf das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands von JOST verwiesen. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ist für die Bestimmung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und den zugehörigen Beschlussvorschlag für die Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung ausschließlich der Aufsichtsrat zuständig. JOST sieht daher keine Verknüpfung zwischen einer Entlastung des Vorstands und dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.

Im Übrigen wird auf die weiter unten stehende Stellungnahme zum Vorbringen von Glass Lewis zu TOP 5 der HV-Tagesordnung verwiesen.

Zu TOP 4: Entlastung des Aufsichtsrats (Ablehnung)

Glass Lewis: Keine Individualisierte Angabe zur Teilnahme an den Sitzungen, zwar 100% Teilnahme, jedoch grundsätzlich Abweichung von D.8 DCGK:

JOST: Der Aufsichtsrat hat in seinem schriftlichen Tätigkeitsbericht (Geschäftsbericht 2021, S. 22 ff) zur Sitzungsteilnahme der Mitglieder des Aufsichtsrats umfassend Stellung genommen. Im Einzelnen wird ausgeführt:

Zu den Aufsichtsratssitzungen (S. 22):

„Der Aufsichtsrat trat im Geschäftsjahr 2021 insgesamt siebenmal – auch ohne den Vorstand – zusammen, davon fünfmal in Präsenzsitzungen und zweimal in Form eines Umlaufbeschlusses. Alle Aufsichtsratsmitglieder nahmen an allen Sitzungen bzw. Beschlussfassungen teil. Die Teilnahmequote lag somit sowohl insgesamt als auch hinsichtlich der Präsenzsitzungen bei 100 %.“

Zu den Sitzungen des Prüfungsausschusses (S. 22):

„Der Prüfungsausschuss trat insgesamt neunmal zusammen, davon viermal in Präsenzsitzungen und fünfmal in Telefonkonferenzen. Sämtliche der drei Ausschussmitglieder nahmen an allen Terminen teil. Die Teilnahmequote lag somit bei 100 %.“

Zu den Sitzungen des Präsidial- und Nominierungsausschusses (S. 22):

„Die Mitglieder des Präsidial- und Nominierungsausschusses haben sich im Geschäftsjahr 2021 aufgabengemäß mit der Personalplanung für den Vorstand und den Aufsichtsrat beschäftigt und sich dazu in drei Präsenz- und in drei fünf telefonischen Sitzungen abgestimmt. Die Teilnahmequote lag bei 100 %.“

Der Aufsichtsrat kann nachvollziehen, dass Einzelangaben zu sämtlichen einzelnen Mitgliedern für die Aktionäre grundsätzlich von Bedeutung sind, wenn die Teilnahmequote im Berichtszeitraum unter 100% liegt.

Der Aufsichtsrat ist allerdings der Auffassung, dass explizite Einzelangaben zu sämtlichen einzelnen Mitgliedern entbehrlich sind und eine überflüssigen Formalismus darstellen würden, wenn – wie vorliegend im Bericht des Aufsichtsrats dargelegt – sämtliche Mitglieder an allen Sitzungen teilgenommen haben, die Sitzungsteilnahme also bei 100% liegt. Mehr als eine Teilnahme sämtlicher Mitglieder an sämtlichen Sitzungen im Berichtszeitraum ist nicht möglich.

Es liegt zudem auch kein Widerspruch zur Entsprechenserklärung vom 2. Dezember 2021 (<https://www.jost-world.com/de/corporate/investor-relations/corporate-governance.html>) vor, die in ihrem rückblickenden Teil nicht nur das Geschäftsjahr 2021 (in dem eine 100%ige Sitzungsteilnahme erfolgte) abdeckt, sondern auch den vorherigen Zeitraum ab dem 2. Dezember 2020. In der Entsprechenserklärung vom 2. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat zu Punkt D.8 DCGK insoweit zutreffend wie folgt Stellung genommen:

„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.“

Glass Lewis: Abstimmung zur Vergütungspolitik erlangte zuletzt weniger als 75% Zustimmung und das System wird nicht verbessert vorgelegt.

JOST: Der Aufsichtsrat hat entsprechend der Vorgaben des geltenden Vergütungssystems die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile überprüft.

Er hält das Vergütungssystem aus den Gründen, die weiter unten im Rahmen der Stellungnahme zum Vorbringen von Glass Lewis zu TOP 5 der HV-Tagesordnung genannt werden, weiterhin für angemessen und sieht derzeit keine Notwendigkeit, das Vergütungssystem zu überarbeiten.

Glass Lewis: Regelzugehörigkeitsdauer für Aufsichtsratsmitglieder

JOST: Entsprechend der Vorgaben des DCGK hat JOST sowohl im Geschäftsbericht 2021 (S. 25 f.) als auch im Internet unter <https://www.jost-world.com/de/corporate/unternehmen/aufsichtsrat.html> das Datum der Erstbestellung sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder (jeweils 23.6.2017) offengelegt. Ebenso wird offengelegt, bis zu welcher Hauptversammlung die Aufsichtsratsmitglieder bestellt sind.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass bei den anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat eine Bestelldauer von lediglich einem Jahr vorgeschlagen wird.

Glass Lewis: Sonstige Abweichungen vom DCGK (B.1, Diversity)

JOST: Bei der Vorstandsbestellung achtet der Aufsichtsrat in erster Linie auf die persönliche Eignung und die fachliche Qualifikation. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat weitere Aspekte wie bspw. Alter, Geschlecht, Bildungshintergrund oder Berufserfahrung und strebt dabei einen hohen Grad an Vielfalt (Diversität) an. Die starke internationale Präsenz des JOST Konzerns soll ebenfalls bei der Besetzung des Vorstands berücksichtigt werden. Unterschiedliche Altersgruppen sollen im Vorstand angemessen repräsentiert sein. Auch weibliche Vorstandskandidaten sollen besonders berücksichtigt werden. Ferner sollen Mitglieder des Vorstands eine möglichst breite Palette an Bildungs- und Berufshintergründen mit sich bringen. Die Gesellschaft folgt dennoch keinem konkreten und starren Diversitätskonzept, da die Förderung von Vielfalt gerade nicht durch ein einheitliches System erreicht werden kann.

Im Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen für den Frauenanteil im Vorstand die Zielgröße von 25 % beschlossen. Diese soll bis zum 31. Dezember 2025 erfüllt sein. Derzeit sind keine Frauen im Vorstand vertreten.

Daher haben Vorstand und Aufsichtsrat in der Entsprechenserklärung vom 2. Dezember 2021 vorsorglich eine Abweichung von B.1 DCGK erklärt:

„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.“

Zu TOP 5: Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 (Ablehnung)

Glass Lewis: Zustimmungquote zum Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder nur 50,59% und keine Neuvorlage inkl. Verbesserungen; keine Gültigkeit des zuletzt abgestimmten Systems für die amtierenden Vorstände, keine Share Ownership Guidelines, bereinigtes EBITDA als einzige Komponente im STI, bereinigtes EBITDA als einzige Komponente im LTI, da das 2021 abgestimmte System nicht greift; Abweichung von G.3 (keine Peer Group), Abweichung von G.4 (Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt), Abweichung von G.8 (nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter nicht ausgeschlossen), Abweichung von G.11 (außergewöhnliche Entwicklungen, Claw)

JOST: Der Aufsichtsrat hat entsprechend der Vorgaben des geltenden Vergütungssystems die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile überprüft. Er hält das Vergütungssystem weiterhin für angemessen und sieht keine Notwendigkeit, das Vergütungssystem zu überarbeiten. Die vom Aufsichtsrat in 2021 angestellten Erwägungen zum Vergütungssystem gelten unverändert fort. Im Einzelnen:

- Keine Anwendung des geltenden Vergütungssystems auf amtierende Vorstände

Hierzu verweisen wir auf die Ausführungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 (S. 8 der diesjährigen Tagesordnung, S. 64 Geschäftsbericht 2021):

„Die laufenden Vorstandsdienstverträge wurden nach dem zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden Vergütungssystem („bisheriges Vergütungssystem“) abgeschlossen und genießen Bestandschutz. Entsprechend weichen die laufenden Vorstandsdienstverträge 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.“
[Unterstreichungen nur für Zwecke dieser Stellungnahme]

- Keine Share Ownership Guidelines

Da bereits 55% der variablen Vergütung des Vorstands (sog. LTI-Komponente) virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt wird (sog. Stock Awards), ist bereits ein großer Teil der Vorstandsvergütung an die Aktienentwicklung gekoppelt und damit entsprechend G.10 aktienbasiert gewährt. Entsprechend erscheint dem Aufsichtsrat nicht angemessen, dem Vorstand zusätzlich dazu zu verpflichten, Teile ihrer Festvergütung in Aktien der JOST Werke AG anzulegen.

Da die Vorstandsmitglieder auf freiwilliger Basis in Aktien der Gesellschaft investieren können und dies getan haben, sind alle Mitglieder des Vorstands zugleich auch Aktionäre der Gesellschaft.

- Bereinigtes konsolidiertes EBITDA sowohl Kriterium im STI als auch im LTI

Die Entwicklung des bereinigten EBITDA kombiniert mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft (die für die Auszahlung der LTI-Komponente maßgeblich ist) stellt nach Meinung des Aufsichtsrats eine geeignete finanzielle Kennzahl dar, um sowohl mittel- als auch langfristig das Unternehmenswachstum von JOST zu fördern und dadurch den Unternehmenswert zu steigern.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats lassen sich die bewertungsrelevanten Faktoren für STI und LTI nicht trennscharf abgrenzen. Das bereinigte konsolidierte EBITDA enthält als Gesamtgröße Anknüpfungspunkte für STI und LTI und ist daher für beide Vergütungskomponenten heranzuziehen.

Nicht-finanzielle ESG-Komponenten ergänzen das Bild und fließen auch in die variable Vergütung als STI und LTI ein, sodass der Vorstand einen zusätzlichen Anreiz für einen wertorientierten Ansatz zur Entwicklung von JOST hat.

Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass sehr komplizierte Vergütungssysteme mit vielen unterschiedlichen Kennzahlen größere Möglichkeiten dafür schaffen, dass eine unterdurchschnittliche Entwicklung des Unternehmens zu hoch vergütet wird.

- Abweichungen von DCGK G.3 (keine Peer Group), Abweichung von G.4 (Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt), Abweichung von G.8 (nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter nicht ausgeschlossen), Abweichung von G.11 (außergewöhnliche Entwicklungen, Claw Back)

Die Gründe für die Abweichungen zum DCGK sind vom Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der Entsprechenserklärung der JOST Werke AG erläutert worden. Diese finden Sie auf unserer Webseite unter <http://ir.jost-world.com/entsprechenserklaerung>. Im Einzelnen:

„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, Dr. Christian Terlinde und Dr. Ralf Eichler enthalten derzeit eine solche Möglichkeit nicht.“

Zur Empfehlung G.8 möchte der Aufsichtsrat betonen, dass eine angepasste Vergütung selbstverständlich unter dem Vorbehalt sämtlicher im Vergütungssystemvorgesehenen Obergrenzen (Caps) steht, namentlich also dem Cap für den Gesamtbonus, dem STI-Cap, dem anfänglichen LTI-Cap sowie der Gesamtzufluss-Obergrenze.

Zu TOP 6.1 und 9.1: Beschlussfassung über die Wahl von Herrn Prof. Bernd Gottschalk als Mitglied des Aufsichtsrats (Ablehnung)

Glass Lewis: Overboarding

JOST: Der Aufsichtsrat von JOST ist der Überzeugung, dass Herr Prof. Dr. Gottschalk in der Lage ist, seine Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der JOST Werke AG vollständig und erfolgreich wahrzunehmen. Herr Prof. Dr. Gottschalk ist Mitglied in insgesamt vier anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Gesellschaften, von denen nur drei börsennotiert sind:

- Schaeffler AG, Herzogenaurach, Deutschland (börsennotiert), Mitglied des Aufsichtsrats
- Plastic Omnium S.A., Paris, Frankreich (börsennotiert), Mitglied des Aufsichtsrats
- AEye Inc., Dublin/California, USA (börsennotiert), Mitglied des Aufsichtsrats
- Benteler International AG, Salzburg, Österreich (nicht-börsennotiert), Mitglied des Aufsichtsrats

Auch seine Tätigkeit als Managing Director der Autovalue GmbH, Frankfurt am Main, bei der es sich um keine börsennotierte Gesellschaft handelt, steht dem aus Sicht des Aufsichtsrats nicht entgegen.

Vor dem Hintergrund der sehr hohen Branchenexpertise und Führungserfahrung von Herr Prof. Dr. Gottschalk hält der Aufsichtsrat die Mitgliedschaft in vier weiteren Kontrollgremien für keine hinreichende oder angemessene Begründung, um gegen die Bestellung zu stimmen.

Insgesamt kann der Aufsichtsrat auch angesichts der Guidelines von Glass Lewis nicht nachvollziehen, warum ein Fall des Overboardings vorliegen soll.

Zu TOP 6.2 und 9.2: Beschlussfassung über die Wahl von Frau Natalie Hayday als Mitglied des Aufsichtsrats (Ablehnung)

Glass Lewis: Overboarding

JOST: Der Aufsichtsrat von JOST ist der Überzeugung, dass Frau Hayday in der Lage ist, ihre Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der JOST Werke AG vollständig und erfolgreich wahrzunehmen. Frau Hayday ist Mitglied in insgesamt zwei anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Gesellschaften, von denen nur eine börsennotiert ist:

- Novem Group S.A., Contern, Luxemburg (börsennotiert), Mitglied des Aufsichtsrats
- SALUX Real Estate GmbH, Frankfurt am Main, Deutschland (nicht-börsennotiert), Mitglied des Beirats

Auch ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin der 7Square GmbH, Frankfurt am Main, bei der es sich um keine börsennotierte Gesellschaft handelt, steht dem aus Sicht des Aufsichtsrats nicht entgegen.

Vor dem Hintergrund der sehr hohen Finanzexpertise und Führungserfahrung von Frau Hayday hält der Aufsichtsrat die Mitgliedschaft in zwei weiteren Kontrollgremien für keine hinreichende oder angemessene Begründung, um gegen die Bestellung zu stimmen.

Insgesamt kann der Aufsichtsrat auch angesichts der Guidelines von Glass Lewis nicht nachvollziehen, warum ein Fall des Overboardings vorliegen soll.

Zu TOP 6.4 und 9.4: Beschlussfassung über die Wahl von Herrn Jürgen Schaubel als Mitglied des Aufsichtsrats (Ablehnung)

Glass Lewis: Overboarding

JOST: Der Aufsichtsrat von JOST ist der Überzeugung, dass Herr Schaubel in der Lage ist, seine Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der JOST Werke AG vollständig und erfolgreich wahrzunehmen. Herr Schaubel ist Mitglied in insgesamt vier anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Gesellschaften, von denen keine einzige börsennotiert ist:

- Optimum Maritime Holding, Limassol, Zypern (nicht-börsennotiert), Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Audit Committee;
- MFD Rail Holding AG, Cham, Schweiz (nicht-börsennotiert), Mitglied des Verwaltungsrats;
- Baiersbronn Frischfaser Karton Holding GmbH, Baiersbronn, Deutschland (nicht-börsennotiert), Mitglied des Beirats;
- Nextclinics International GmbH, Augsburg, Deutschland (nicht-börsennotiert), Mitglied des Beirats.

Auch seine Tätigkeit als Vorsitzender des Audit Committee bei Optimum Maritime Holding, Limassol, Zypern (nicht-börsennotiert) steht dem aus Sicht des Aufsichtsrats nicht entgegen.

Vor dem Hintergrund der sehr hohen Finanzexpertise und Führungserfahrung von Herrn Schaubel hält der Aufsichtsrat die Mitgliedschaft in weiteren Kontrollgremien für keine hinreichende oder angemessene Begründung, um gegen die Bestellung zu stimmen.

Insgesamt kann der Aufsichtsrat auch angesichts der Guidelines von Glass Lewis nicht nachvollziehen, warum ein Fall des Overboardings vorliegen soll.

* * * * *