

## Stellungnahme der JOST Werke AG zu den Empfehlungen von IVOX Glass Lewis betreffend die Beschlussvorschläge zur Hauptversammlung am 11. Mai 2023

Die JOST Werke SE („JOST“) nimmt zu den folgenden Empfehlungen von IVOX Glass Lewis („Glass Lewis“) die Tagesordnung der diesjährigen Hauptversammlung betreffend 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 Tagesordnung (Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022) verwiesen.

### **Zu TOP 4: Entlastung des Aufsichtsrats (Ablehnung)**

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 Tagesordnung (Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022) 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 2022 (S. 28 f.) als auch im Internet unter <https://www.jost-world.com/de/corporate/unternehmen/aufsichtsrat.html> das Datum der Erstbestellung sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder offengelegt. Ebenso wird offengelegt, bis zu welcher Hauptversammlung die Aufsichtsratsmitglieder bestellt sind.

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 Vorstandskandidatinnen sollen besonders berücksichtigt werden. Ferner sollen die Mitglieder des Vorstands ein möglichst breites Spektrum an Bildungs- und Berufshintergründen abdecken. 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 2022 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 2022 (Ablehnung)**

Glass Lewis: Zustimmungsqute zum Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder nur 50,59% und keine Neuvorlage inkl. Verbesserungen; keine Share Ownership Guidelines; bereinigtes EBITDA sowohl Kriterium im STI als im LTI, LTI abhängig von STI (Omnibusplan); 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, Clawback)

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.

- 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 es dem Aufsichtsrat nicht angemessen, die Vorstandsmitglieder zusätzlich

dazu zu verpflichten, Teile ihrer Festvergütung in Aktien der JOST Werke SE anzulegen.

Die Vorstandsmitglieder können zudem auf freiwilliger Basis in Aktien der Gesellschaft investieren und haben dies getan.

- Bereinigtes konsolidiertes EBITDA sowohl Kriterium im STI als auch im LTI, LTI abhängig von STI (Omnibusplan)

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 verzichtete, 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. 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 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 Dirk Hanenberg enthalten derzeit eine solche Möglichkeit nicht.“*

#### **Zu TOP 6.a.: 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 SE vollständig und erfolgreich wahrzunehmen. Frau Hayday ist Mitglied in insgesamt zwei einem gesetzlich zu bildenden Aufsichtsrat 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 von 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 8: Beschlussfassung über die Erteilung einer neuen Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien auch unter Ausschluss eines Andienungsrechts und zu deren Verwendung auch unter Ausschluss des Bezugsrechts sowie Ermächtigung zur Einziehung erworbener eigener Aktien und Kapitalherabsetzung (Ablehnung)**

Glass Lewis: Laufzeit beträgt mehr als 2 Jahre

JOST: Die Laufzeit der Ermächtigung ist auf 3 Jahre begrenzt und liegt damit schon deutlich unter der gesetzlichen Maximaldauer von 5 Jahren. Vorstand und Aufsichtsrat halten eine Ermächtigungsdauer von 3 Jahren vor dem Hintergrund sich wandelnder und kompetitiver Marktbedingungen für im besten Interesse von JOST liegend, um der Verwaltung für einen überschaubaren Zeitraum ein übliches Handlungsinstrument an die Hand zu geben.

**Zu TOP 9: Beschlussfassung über die Aufhebung des bestehenden Genehmigten Kapitals 2018 und die Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals 2023 mit der Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss durch entsprechende Satzungsänderung (Ablehnung)**

Glass Lewis: Beantragtes Volumen des Genehmigten Kapitals überschreitet 20 % des Grundkapitals, Kapitalerhöhungen kumulativ >40%

JOST: Die Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss ist in den beiden vorgelegten Kapitalermächtigungen (TOP 9 und TOP 10) zusammengefasst auf insgesamt 10% begrenzt. Dadurch wird dem Interesse der Aktionäre an einer Begrenzung einer etwaigen Verwässerung umfangreich Rechnung getragen. Soweit die Kapitalermächtigungen darüber im Volumen (zusammengenommen bis zu 50% des Grundkapitals) hinausgehen, steht den Aktionären im Fall einer Ausnutzung das gesetzliche Bezugsrecht zu. Auch hierdurch wird nach Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat den Interessen der Aktionäre bereits angemessen Rechnung getragen.

**Zu TOP 10: Beschlussfassung über die Erteilung einer neuen Ermächtigung zur Ausgabe von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, Genussrechten und/oder Gewinnschuldverschreibungen (oder Kombinationen dieser Instrumente) sowie die Schaffung eines neuen Bedingten Kapitals 2023 durch entsprechende Satzungsänderung (Ablehnung)**

Glass Lewis: Beantragtes Volumen des Genehmigten Kapitals überschreitet 20 % des Grundkapitals, Kapitalerhöhungen kumulativ >40%; Genussrechte eingeschlossen

JOST: Die Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss ist in den beiden vorgelegten Kapitalermächtigungen (TOP 9 und TOP 10) zusammengenommen auf insgesamt 10% begrenzt. Dadurch wird dem Interesse der Aktionäre an einer Begrenzung einer etwaigen Verwässerung umfangreich Rechnung getragen. Soweit die Kapitalermächtigungen darüber im Volumen (zusammengenommen bis zu 50% des Grundkapitals) hinausgehen, steht den Aktionären im Fall einer Ausnutzung das gesetzliche Bezugsrecht zu. Auch hierdurch wird nach Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat den Interessen der Aktionäre bereits angemessen Rechnung getragen.

\* \* \* \* \*