

# **JOST Werke SE**

## **Vergütungssystem des Vorstands 2025**

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

## 1. Unternehmensstrategie und Grundzüge des Vergütungssystems

JOST bekennt sich zu einer verantwortungsvollen, transparenten und auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichteten Unternehmensführung für einen dauerhaft operativen Erfolg und die kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts. Die Unternehmensführung soll die Erfordernisse von Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft in einen auf nachhaltiges profitables Wachstum ausgerichteten Ausgleich bringen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist deshalb darauf ausgerichtet, unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben, Zuständigkeiten und Leistungen 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, Mitarbeitenden, Geschäftspartner, Umwelt und Gesellschaft (Stakeholder) berücksichtigt.

Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung mit Beschluss vom 6. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligt („**Vergütungssystem 2021**“).

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig, ob das Vergütungssystem weiterhin die nachhaltige Unternehmensstrategie fördert, marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig ist, und es die Belange der Aktionäre in relevanter Weise berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat auf der Basis dieser Prüfungen das Vergütungssystem 2021 mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 fortentwickelt („**Vergütungssystem 2025**“), um operative und vergütungsbezogene Anpassungsbedarfe zu adressieren und Anregungen von Investoren zu berücksichtigen. Das Vergütungssystem 2025 setzt im Ausgangspunkt auf die bewährte Grundstruktur des Vergütungssystems 2021 auf, das sich als verständlich, zielgerichtet und wirkungsvoll erwiesen hat. Das Vergütungssystem 2025 entspricht den Vorgaben des AktG und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“). Es fokussiert sich (noch) stärker auf die Nachhaltigkeit und die Langfristigkeit des Unternehmenserfolges. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen:

---

### Bisherige Ausgestaltung im Vergütungssystem 2021 (Variable Vergütung)

#### Möglichkeit der nachträglichen Zielanpassung als Korrekturanpassungen

Nachträgliche Anpassungen von Zielen und damit auch von Zielvergütungen durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen (ohne Zustimmung der Hauptversammlung) möglich

#### Clawback-/Malus-Regelungen

Keine Clawback-/Malus-Klauseln in den bestehenden Vorstandsdienstverträgen

---

### Ausgestaltung im Vergütungssystem 2025 (Variable Vergütung): Wesentliche Anpassung und Hintergrund

#### Anpassung:

Nachträgliche Zielanpassungen auf der Grundlage einer ermessensbasierten Entscheidung des Aufsichtsrats sind nicht mehr möglich. Anpassungsmöglichkeiten ergeben sich ausschließlich im gesetzlich vorgegebenen Rahmen nach § 87 Abs. 2 und § 87a Abs. 2 S. 2 AktG.

#### Hintergrund:

Erhöhung der Wirkungskraft des Say-on-Pay-Beschlusses der Hauptversammlung und Schaffung einer größeren Transparenz gegenüber den Aktionären.

#### Anpassung:

Aufnahme von marktüblichen Clawback-/Malus-Klauseln in die Vorstandsdienstverträge.

#### Hintergrund:

Einführung der Clawback-/Malus-Klauseln zur weiteren Fokussierung auf eine nachhaltige und wertgeleitete Unternehmensführung. Sie wirkt der Übernahme unnötiger Risiken und kurzfristigem Handeln entgegen.

---

<p><b>Finanzielle Performanceparameter (STI)</b></p> <p>Ausschließlich bereinigtes EBITDA als finanzieller Performanceparameter für Short-Term-Incentives (STI)</p>	<p><b>Anpassung:</b> Bereinigtes EBIT als STI-Performanceparameter</p> <p><b>Hintergrund:</b> Das bereinigte EBIT bietet im Vergleich zum bereinigten EBITDA einen tieferen Einblick in die tatsächliche Profitabilität des Unternehmens, da es insbesondere auch Abschreibungen und Amortisationen (ohne Purchase Price Allocation (PPA)) berücksichtigt, die für die Bewertung des effizienten Wirtschaftens maßgeblich sind.</p>
<p><b>Finanzielle Performanceparameter (LTI)</b></p> <p>Ausschließlich bereinigtes EBITDA als finanzieller Performanceparameter für Long-Term-Incentives (LTI)</p>	<p><b>Anpassung:</b> Erweiterung der finanziellen LTI-Performanceparameter auf zwei Leistungsindikatoren. Zukünftig sollen ein rollierender Drei-Jahres-Durchschnitt vom bereinigten EBIT und ein rollierender Drei-Jahres-Durchschnitt vom ROCE als LTI-Performanceparameter definiert werden.</p> <p><b>Hintergrund:</b> Die Anwendung eines dreijährigen Referenzzeitraums für die LTI-Performanceparameter rückt die nachhaltige Unternehmensentwicklung von JOST in den Fokus und setzt Anreize für eine kontinuierliche Verbesserung der finanziellen Performance des JOST Konzerns über einen längeren Zeitraum. Die Kombination der langfristigen Entwicklung von ROCE und bereinigtem EBIT belohnt die effiziente Kapitalallokation sowie das nachhaltige, profitable Wachstum des Unternehmens.</p>
<p><b>Gewichtung von STI und LTI</b></p> <p>Gewichtung mit 45% (STI) zu 55% (LTI)</p>	<p><b>Anpassung:</b> Gewichtung von 40% (STI) zu 60% (LTI).</p> <p><b>Hintergrund:</b> Die zukünftig höhere Gewichtung des LTI rückt die Unternehmensstrategie des nachhaltigen und langfristigen Wirtschaftens noch weiter in den Fokus der Vorstandsvergütung.</p>
<p><b>Nicht-finanzielle Ziele</b></p> <p>Berücksichtigung im STI mit einer Gewichtung von 10%</p>	<p><b>Anpassung:</b> Berücksichtigung im STI mit einer Gewichtung von 20%.</p> <p><b>Hintergrund:</b> Die Verdopplung der Gewichtung der nicht-finanziellen Ziele soll die Umsetzung der Unternehmensstrategie mit Blick auf die Nachhaltigkeit (ESG) und die relevanten Interessen der maßgeblichen Stakeholder stärker in den Fokus der Vorstandsvergütung bringen.</p>
<p><b>Zielerreichungsgrad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kein Anspruch auf eine variable Vergütung bei Zielerreichungsgrad &lt;80%.</li> <li>– Vollständiger Anspruch auf variable Vergütung bei Zielerreichungsgrad &gt;80%</li> </ul>	<p><b>Anpassung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kein Anspruch auf eine variable Vergütung bei Zielerreichungsgrad &lt;50%.</li> <li>– Nur 50%-anteiliger Anspruch auf variable Vergütung bei Zielerreichungsgrad zwischen 50% und 70%.</li> <li>– Vollständiger Anspruch auf variable Vergütung bei Zielerreichungsgrad &gt;70%.</li> </ul> <p><b>Hintergrund:</b> Das neue Vergütungssystem ist im Vergleich zum alten Vergütungssystem, bei dem ein Anspruch auf die variable Vergütung erst ab einem Zielerreichungsgrad von 80% bestand, komplexer und anspruchsvoller. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat die Grenze für den Anspruch auf variable Vergütung auf einen Zielerreichungsgrad von 70% gesenkt. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat einen anteiligen 50%-Anspruch auf die variable Vergütung bei einem Zielerreichungsgrad zwischen 50% und 70% eingeführt. Der anteilige Anspruch honoriert die Leistung des Vorstands und die erzielten Fortschritte angemessen. Darüber hinaus besteht aufgrund der direkten Korrelation zwischen tatsächlich erzieltm Ergebnis und der variablen erfolgsbezogenen Vergütung (das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT ist Bemessungsgrundlage für die variable erfolgsbezogene Vergütung) eine starke Anreizwirkung für den Vorstand, ein möglichst hohes EBIT und ROCE zu erzielen.</p>

Auf Basis des Vergütungssystems 2025 bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Er berücksichtigt dabei die folgenden wesentlichen Leitlinien:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen stehen.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Sie soll insbesondere der Größe, Komplexität, Internationalität und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung tragen und auch die Relation zur Vergütung vergleichbarer Unternehmen und der Mitarbeitenden berücksichtigen.
- Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten.
- Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds soll angemessen berücksichtigt werden. Dabei sollen Erfolge honoriert werden. Zielverfehlungen sollen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen. Die Vergütungsstruktur soll aber nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

## **2. Beschluss der Hauptversammlung, Anwendung und Überprüfung des Vergütungssystems und seiner Angemessenheit**

Der Aufsichtsrat erarbeitet und beschließt das Vergütungssystem im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Präsidial- und Nominierungsausschuss unterstützt. Die in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats vorgesehenen Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten werden beachtet.

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat im Hinblick auf die Struktur und Höhe der Vergütung einen horizontalen Vergleich mit geeigneten Unternehmen durch. Die Angemessenheit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat anhand eines externen Peer-Group-Vergleichs<sup>1</sup> mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen beurteilt. Für den externen

<sup>1</sup> Dermapharm Holding SE, Dürr AG, Drägerwerke AG & Co. KGaA, Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Elmos Semiconductor SE, ElringKlinger AG, Knorr-Bremse AG, Kontron AG, KSB SE & Co. KGaA, SAF Holland SE, Stabilus SE, Vossloh AG, Wacker Neuson SE

Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung insbesondere ein Branchenvergleich vorgenommen. Das Vergleichsumfeld ist dementsprechend neben der Größe der Gesellschaft und der geographischen Lage durch eine Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit geprägt. Es berücksichtigt das Vergütungsniveau der Unternehmen aus dem SDAX und vergleichbarer Unternehmen in Deutschland. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung auch die gesellschaftsinternen Verhältnisse. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus dem Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Gesamtbelegschaft und des oberen Führungskreises und aus ihrer jeweiligen Veränderung ein Anpassungsbedarf ergibt.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei er bei deren Mandatierung auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft achtet.

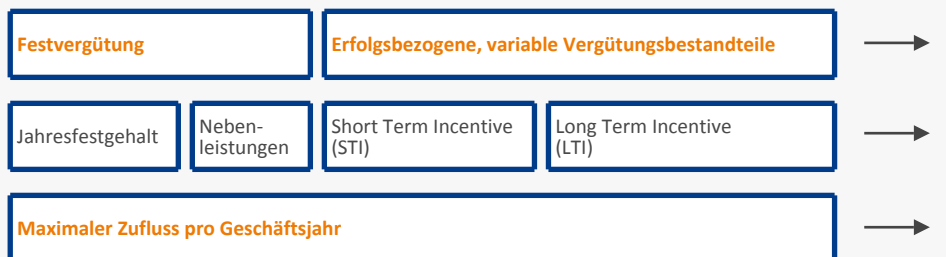
Das vom Aufsichtsrat am 5. Dezember 2024 beschlossene Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025 zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2025 wird mit seiner Billigung durch die Hauptversammlung auf alle nach dem 1. Januar 2026 abzuschließenden Vorstandsdienstverträge Anwendung finden. Es ist geplant, bereits bestehende Vorstandsdienstverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2026 entsprechend anzupassen.

## **3. Vergütungsbestandteile, Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung**

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen. Zur festen Vergütung gehören das Jahresfestgehalt sowie Nebenleistungen (Festvergütung). Die erfolgsabhängige variable Vergütung umfasst eine einjährige Komponente (Short Term Incentive, STI) und eine mehrjährige Komponente (Long Term Incentive, LTI).

## Vergütungsbestandteile



Die einzelnen Vergütungsbestandteile und die Zwecke ihrer Gewährung im Vergütungssystem stellen sich überblicksartig wie folgt dar:

Vergütungsbestandteil	Kurzzusammenfassung	Zweck der Regelung
Fixgehalt	Fixe vertragliche Vereinbarung, die monatlich (je 1/12 des Jahresbetrages) ausbezahlt wird	Angemessenes, nicht variables Einkommen
Umwandlungsbetrag Altersvorsorge	20% vom Fixgehalt	Sicherstellung, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden
Nebenleistungen	Firmenwagennutzung, Jobrad, etc. und Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, etc.	Ausreichende Höhe um geeignete Top-Führungskräfte für die Gesellschaft zu gewinnen
STI (kurzfristige variable Vergütung)	In der Regel 80% finanzielle und 20% nicht-finanzielle Ziele 40% Anteil an der variablen Vergütung Bemessung am Zielerreichungsgrad (ZEG) und Auszahlung als VV-Faktor <sup>1</sup> des tatsächlich erreichten bereinigten EBIT im Geschäftsjahr Auszahlung erfolgt im Folgejahr	Setzt Anreize für den Vorstand auf die erfolgreiche Umsetzung der Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr Setzt Anreize für „schnelles Handeln“ in einer zyklischen Industrie zur Sicherung des Shareholders' Value
LTI (langfristige variable Vergütung)	Gewährung zu 100% in Form von virtuellen Aktien, Haltedauer 4 Jahre 60% Anteil an der variablen Vergütung Ziel-EBIT und Ziel-ROCE auf gewichteter 3-Jahresbasis; Bemessung am Zielerreichungsgrad (ZEG) und Umwandlung in virtuelle Aktien als VV-Faktor <sup>1</sup> des tatsächlich erreichten bereinigten EBIT im Geschäftsjahr	Verknüpft die Entwicklung der Vorstandsvergütung in hohem Maße mit der Aktienkursentwicklung Setzt starken Anreiz den Total Shareholder Return (TSR) zu steigern Incentivierung zur nachhaltigen/langfristigen Unternehmensentwicklung
Clawback-/Malus-Regelung	Zahlungsansprüche LTI/STI können entfallen (Malus) und ggf. auch rückgefordert werden (Clawback)	Umsichtiges Handeln, kein Eingehen unangemessener Risiken

1) VV-Faktor= individueller Vorstandsvergütungsfaktor der einzelnen Vorstandsmitglieder

## Festvergütung: Jahresfestgehalt und Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende des Kalendermonats in bar ausbezahlt wird. Das Jahresfestgehalt orientiert sich an dem Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes sowie an den Marktverhältnissen. Zweck des Jahresfestgehalts ist es, hochqualifizierte Führungskräfte mit einschlägigen fachlichen und managementbezogenen Erfahrungen als Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen und zu halten. Es sichert den Vorstandsmitgliedern zudem eine angemessene Grundvergütung und vermeidet das Eingehen unangemessener Risiken für die Gesellschaft.

Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen, die unter anderem die Möglichkeit zur Bereitstellung eines Dienstwagens sowie eines Jobrads umfassen, die Einbeziehung des einzelnen Vorstandsmitglieds in eine Unfallversicherung und einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung inkludieren. Die Vorstandsmitglieder haben zudem die Möglichkeit, im Wege der Entgeltumwandlung zusätzlich zum Jahresfestgehalt für jedes volle Geschäftsjahr einen Betrag im Wert von 20 % des Jahresfestgehalts für eine betriebliche Altersversorgung zu nutzen.

Zudem schließt die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung) zur Absicherung eines Vorstandsmitglieds gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft i. S. von § 93 Abs. 2 AktG ab.

## Variable erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile; Ziel-Gesamtvergütung

Die variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind das STI und das LTI. Die variablen, erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile hängen von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Zielgrößen der Gesellschaft und ihrer unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen (zusammen der „JOST Konzern“) ab. Die erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sollen für die Vorstandsmitglieder die bedarfsgerechten Anreize setzen, die Geschäftsstrategie und die Risikostrategie im Interesse aller relevanten Stakeholder umzusetzen und fortzuentwickeln. Sie soll nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung gewährleisten, die für einen dauerhaften operativen Erfolg und eine kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswertes sorgt.

Die betragsmäßige Höhe der variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile bei vollständiger Zielerreichung ergibt sich aus dem vom Aufsichtsrat für jedes abgelaufene Geschäftsjahr festzusetzenden „Gesamtbonus“, dessen Höhe von einem mit jedem Vorstandsmitglied im Vorstandsdiensvertrag individuell festzulegenden

Vorstandsvergütungsfaktors (sog. **VV-Faktors**) und dem tatsächlich im abgelaufenen Geschäftsjahr erreichten bereinigten konsolidierten EBIT des JOST Konzerns abhängt. Der „Gesamtbonus“ beträgt maximal das Zweifache des Jahresfestgehalts (Cap).

Der „Gesamtbonus“ ist die Ausgangsrechengröße für STI und LTI, aus der sich bei vollständiger Zielerreichung ein STI-Anteil mit 40 % des Gesamtbonus und ein LTI-Anteil mit 60 % des Gesamtbonus ableitet. Im Einklang mit G.6 DCGK übersteigt damit der LTI den Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung.

Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Summe aus Festvergütung und dem „Gesamtbonus“ für ein Geschäftsjahr.

Für die Ermittlung des konkreten STI wird der finanzielle Performanceparameter mit 80 % gewichtet und werden die nicht-finanziellen Performanceparameter mit insgesamt 20 % gewichtet. Für die Ermittlung des LTI werden das EBIT-Ziel mit 80 % gewichtet und das ROCE-Ziel mit 20 % gewichtet.

Die einzelnen Ziele von LTI und STI und die Ermittlung ihrer Zielerreichung lassen sich überblicksartig wie folgt zusammenfassen:

	Performanceparameter	Definition	Gewichtung
<b>STI</b>	Finanzieller Performanceparameter (STI-EBIT-Ziel)	Erreichen des Ziel-EBIT des JOST Konzerns	80% im STI
	Nicht-finanzieller Performanceparameter (ESG 1-Ziel)	Erreichen des Zielwerts des JOST Konzerns aus dem Bereich ESG (Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung)	10% im STI
	Nicht-finanzieller Performanceparameter (ESG 2/Business Development Ziel)	Erreichen des Zielwerts des JOST Konzerns aus dem Bereich strategische Unternehmensentwicklung oder ESG	10% im STI
<b>LTI</b>	Finanzieller Performanceparameter (LTI-Durchschnitt-EBIT-Ziel)	Erreichen des Zielwerts des bereinigten EBIT des JOST Konzerns im rollierenden 3-Jahresdurchschnitt	80% im LTI Gewichtung des rollierenden Durchschnitts (50% aktuelles Jahr/30% Vorjahr/20% Vorvorjahr)
	Finanzieller Performanceparameter (LTI-Durchschnitt-ROCE-Ziel)	Erreichen des Zielwerts des ROCE des JOST Konzerns im rollierenden 3-Jahresdurchschnitt	20% im LTI Gewichtung des rollierenden Durchschnitts (50% aktuelles Jahr/30% Vorjahr/20% Vorvorjahr)
<b>Zielerreichungsgrad (ZEG)</b>			
Der Aufsichtsrat legt jährlich die Ziele für EBIT, ESG 1, ESG 2 bzw. BD und ROCE fest.			
Der Zielerreichungsgrad (ZEG) bestimmt sich aus dem Verhältnis vom tatsächlich erreichten Performanceparameter zur vom Aufsichtsrat festgelegten Zielgröße für den jeweiligen Parameter			

Die Höhe des STI ermittelt sich demnach aus der Kombination (i) des konkreten Zielerreichungsgrads (sog. ZEG) der finanziellen und der nicht-finanziellen Performanceparameter des STI und der daran anknüpfenden schwellenabhängigen Zuweisung eines Zielerreichungsgrad-Faktors (sog. ZEG-Faktor), (ii) des individuellen VV-Faktors der Vorstandsmitglieder, (iii) des bereinigten EBIT des JOST Konzerns und (iv) des gewichteten Anteil am Gesamtbonus.

$$\text{STI} = 40\% (\text{STI-Anteil am Gesamtbonus}) \times \text{VV-Faktor} \times \text{bereinigtes EBIT} \times ((80\% \times \text{ZEG-Faktor für STI-EBIT Ziel}) + (10\% \times \text{ZEG-Faktor für ESG 1-Ziel}) + (10\% \times \text{ZEG-Faktor für ESG 2-Ziel bzw. BD-Ziel}))$$

Die Höhe des LTI ermittelt sich aus der Kombination (i) des konkreten Zielerreichungsgrads der finanziellen Performanceparameter des LTI und dem daran anknüpfenden schwellenabhängigen Zuweisung eines ZEG-Faktors, (ii) des individuellen VV-Faktors der Vorstandsmitglieder, (iii) des bereinigten EBIT des JOST Konzerns und (iv) des gewichteten Anteils am Gesamtbonus.

$$\text{LTI} = 60\% (\text{LTI-Anteil am Gesamtbonus}) \times \text{VV-Faktor} \times \text{bereinigtes EBIT} \times ((80\% \times \text{ZEG-Faktor für LTI-Durchschnitt-EBIT Ziel}) + (20\% \times \text{ZEG-Faktor für LTI-Durchschnitt-ROCE-Ziel}))$$

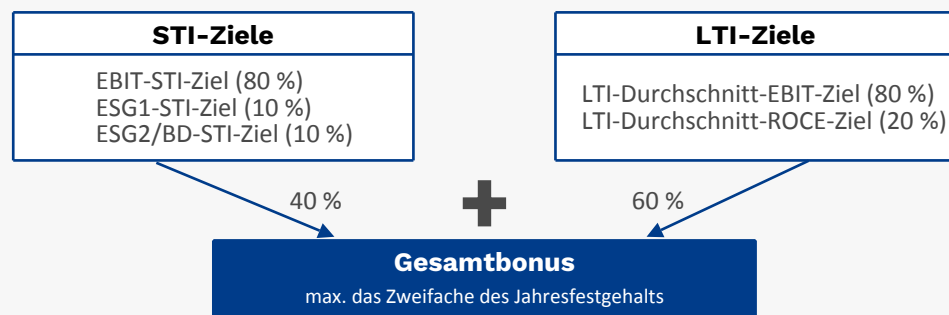
Der Zielerreichungsgrad-Faktor (ZEG-Faktor) bewegt sich nach folgender Maßgabe in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad zwischen 0 und 1:

- Sofern der vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichungsgrad für ein Geschäftsjahr hinsichtlich eines finanziellen Performanceparameters oder hinsichtlich eines nicht-finanziellen Performanceparameter unter der Schwelle von 50 % liegt, beträgt der jeweilige Zielerreichungsgrad-Faktor 0.
- Sofern der festgestellte Zielerreichungsgrad zwischen 50 % (einschließlich) und 70 % (einschließlich) liegt, beträgt der jeweilige Zielerreichungsgrad-Faktor 0,5.
- Sofern der festgestellte Zielerreichungsgrad über 70 % liegt, beträgt der jeweilige Zielerreichungsgrad-Faktor 1,0.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der direkten Korrelation zwischen tatsächlich erzielttem bereinigtem EBIT und der variablen erfolgsbezogenen Vergütung eine starke Anreizwirkung für den Vorstand besteht, die Zielerreichung im Hinblick auf das STI-EBIT-Ziel und das LTI-Durchschnitt-EBIT-Ziel zu 100 % zu erfüllen bzw. zu übertreffen. Das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT ist Bemessungsgrundlage für LTI und STI und hat somit unmittelbare und wesentliche Auswirkungen auf die Höhe des „Gesamtbonus“. Gleichzeitig trägt das Vergütungssystem damit dem Umstand Rechnung, dass die Gesellschaft in einem zyklischen Marktumfeld tätig ist und das tatsächliche bereinigte EBIT entsprechend zyklischen Schwankungen unterliegt. So steigt und sinkt die variable Vergütung des Vorstands mit den zyklischen

Schwankungen der Gesellschaft. Das System setzt so starke Anreize dafür, dass auch in einem schrumpfenden Marktumfeld, der Vorstand die Profitabilität der Gesellschaft möglichst hochhält.

Die Höhe der insgesamt zugewendeten variablen erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) ist nach oben durch den Cap des „Gesamtbonus“ begrenzt und darf dementsprechend maximal dem Zweifachen des Jahresfestgehalts entsprechen.



Die Höhe des „Gesamtbonus“ bei unterstellter 100 %-Zielerreichung soll in den Vorstandsdienstverträgen so gewählt werden, dass während der Laufzeit der jeweiligen Verträge die Vergütungsbestandteile sich – bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung – voraussichtlich in der Regel in folgenden Bandbreiten bewegen werden:

- Festvergütung: 30 % bis 49 %;
- STI: 20 % bis 28 %;
- LTI: 31 % bis 42 %.

Abhängig von der tatsächlichen Zielerreichung können die einzelnen finanziellen und nicht-finanziellen Performanceparameter – verglichen mit der Höhe des „Gesamtbonus“ bei unterstellter 100 %-Zielerreichung – folgende Bandbreiten erreichen:

- bereinigtes EBIT des JOST Konzerns (STI-EBIT-Ziel und LTI-Durchschnitt-EBIT-Ziel): 0 % bis 80 %;
- ROCE des JOST Konzerns: 0 % bis 12 %;
- ESG-1- und ESG-2- bzw. BD-Ziel: 0 % bis 8 %.

Maßgeblich ist eine aufwandsbezogene Betrachtung.

Die für die Ermittlung der variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile heranzuziehenden Zielgrößen werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr vor dessen Beginn und nach vorheriger Konsultation des Vorstands sowie unter Berücksichtigung der langfristigen Planung des Vorstands, der gesamtwirtschaftlichen Lage der Gesellschaft sowie des Marktumfelds und insbesondere der strategischen Ziele der Gesellschaft (einschließlich ihrer Nachhaltigkeitsstrategie) für den Vorstand festgelegt. Die Zielgrößen werden so gewählt, dass sie anspruchsvoll und ambitioniert sowie hinreichend konkret gefasst sind, um eine klare Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen.

Konkret definiert der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr Zielwerte für die finanziellen Performanceparameter und differenziert hierbei zwischen STI und LTI.

### Festlegung der STI-Ziele und der STI-Vergütung

Für das STI wird ein konkreter Zielwert für das bereinigte konsolidierte EBIT des JOST Konzerns des bevorstehenden Geschäftsjahrs festgelegt.

Bei den Bereinigungen des konsolidierten EBIT handelt es sich überwiegend um nicht-operative und nicht-liquiditätswirksame Sondereffekte aus Abschreibungen der Kaufpreiallokation (PPA-Abschreibungen) sowie um Bereinigungen im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten wie bspw. Rechts- und Beratungskosten, M&A-Honorargebühren und Due-Diligence-Kosten. Da M&A-Aktivitäten eine wichtige Wachstumssäule der langfristigen JOST Strategie darstellen, ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass der Einsatz von bereinigten Parametern eine bessere Beurteilung der tatsächlichen operativen Ertragskraft der Gesellschaft ermöglicht. Zudem können dadurch die relevanten Periodenvergleiche, um die Entwicklung der Gesellschaft zu beurteilen, besser dargestellt werden. Ferner wird das bereinigte EBIT ebenfalls als Leistungsparameter für die variable Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft eingesetzt. Dadurch kann auch im vertikalen Vergleich eine bessere Vergleichbarkeit der Vergütung hergestellt werden.

Das bereinigte konsolidierte EBIT, das zur Kalkulation der variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile zur Anwendung kommt, wird vom im Konzernabschluss des JOST Konzerns ausgewiesenen EBIT abgeleitet und wird jährlich vom Abschlussprüfer des Konzernabschlusses geprüft. Die Bereinigungen werden unter der Textziffer „Sondereinflüsse“ im Konzernanhang transparent erläutert.

Das vom Aufsichtsrat jährlich festgelegte STI-EBIT-Ziel wird dem im betreffenden Geschäftsjahr tatsächlich erreichten bereinigten konsolidierten EBIT gegenübergestellt. Aus diesem Verhältnis leitet sich der ZEG-Faktor für die finanzielle Komponente der variablen erfolgsbezogenen Vergütung im STI ab.

Ferner legt der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres auch für die nicht-finanziellen Performanceparameter (ESG-/BD-Ziele) Zielwerte fest. Zu den ESG-Zielen gehören Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten, gute Unternehmensführung, Arbeitssicherheit und gute Arbeitsbedingungen. Diese können etwa konkrete Vorgaben für bspw. ESG-Leistungsindikatoren wie CO<sub>2</sub>-Emissionen, Arbeitsunfälle oder Recyclingquoten beinhalten. Zu den BD-Zielen gehören bspw. Produktqualität & Kundenzufriedenheit, Innovation & Digitalisierung, aber auch die strategische Unternehmensentwicklung, PMI-Projekte sowie IT-Projekte. Aus jedem Katalog kann der Aufsichtsrat bis zu drei Ziele auswählen. Alternativ kann der Aufsichtsrat anstatt je ein ESG-Ziel und ein BD-Ziel auszuwählen, zwei ESG-Ziele aus dem ESG-Ziel-Katalog auswählen. Diese Zielwerte stellen das ESG-Ziel und das BD-Ziel dar, von deren Erreichen die nicht-finanzielle Komponente des STI abhängt. Der Aufsichtsrat kann jährlich den Fokus auf unterschiedliche nicht-finanzielle Performanceparameter legen und dafür sorgen, dass die Nachhaltigkeitsstrategie des JOST Konzerns ganzheitlich vorangetrieben wird.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird für den Vorstand die tatsächliche Zielerreichung des STI vom Aufsichtsrat festgestellt.

Der STI-Anteil der variablen Vergütung wird in bar gewährt und zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr des JOST Konzerns fällig.

## Festlegung der LTI-Ziele und der LTI-Vergütung

Für das LTI werden Zielwerte für das durchschnittliche bereinigte konsolidierte EBIT sowie den durchschnittlichen ROCE des JOST Konzerns festgelegt, die jeweils einen Drei-Jahresdurchschnitt abbilden und wie folgt konkret berechnet werden:

- mit einer Gewichtung von 50 % der für das betreffende Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert des bereinigten konsolidierten EBIT bzw. des ROCE;
- mit einer Gewichtung von 30 % das tatsächlich erreichte bereinigte konsolidierte EBIT bzw. der ROCE des vorangegangenen Geschäftsjahrs; und
- mit einer Gewichtung von 20 % das tatsächlich erreichte bereinigte konsolidierte EBIT bzw. der ROCE des vorletzten Geschäftsjahrs.

Die vorgenannten Werte stellen das LTI-Durchschnitt-EBIT-Ziel und das LTI-Durchschnitt-ROCE-Ziel dar, die den im betreffenden Geschäftsjahr tatsächlich erreichten bereinigten konsolidierten EBIT bzw. ROCE gegenübergestellt werden. Aus diesem Verhältnis leitet sich der jeweilige ZEG-Faktor der jeweiligen finanziellen Komponente der variablen erfolgsbezogenen Vergütung im LTI ab.

Der LTI-Anteil bildet bei der Bemessung der variablen Vergütung deren Schwerpunkt und den sich im Aktienkurs der Gesellschaft widerspiegelnden langfristigen Erfolg des JOST Konzerns über einen Zeitraum von vier Jahren ab und wird in bar gewährt.

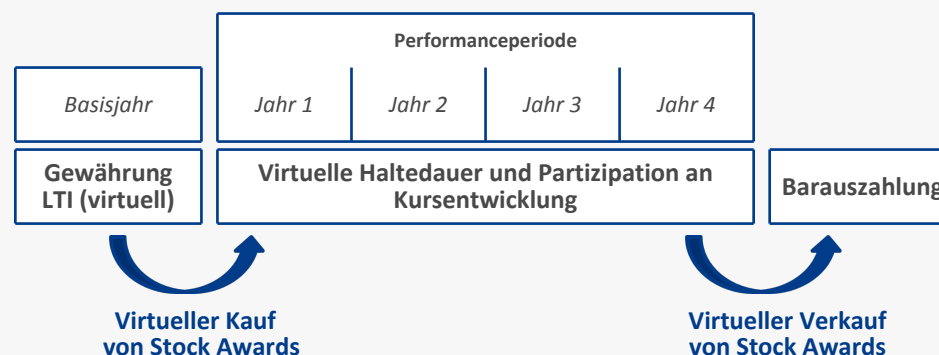
Nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Zuteilung des „Gesamtbonus“ erfolgt (sog. Basisjahr), stellt der Aufsichtsrat die tatsächliche Zielerreichung des LTI fest.

Das in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad sich ergebende LTI wird vollständig virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (sog. Stock Awards).

Als Kaufpreis für die Stock Awards wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 60 Handelstagen des Basisjahrs verwendet.

Nach Ablauf der vier auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahre werden die Stock Awards automatisch virtuell veräußert. Als Veräußerungspreis wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 60 Handelstagen des vierten auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahrs verwendet. Der sich daraus ergebende virtuelle Veräußerungserlös wird zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Jahresabschlusses des JOST Konzerns für das vierte auf das Basisjahr folgende Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Zwischen dem Zeitpunkt der virtuellen Anlage und der virtuellen Veräußerung ausgeschüttete Dividenden werden jeweils so behandelt, als wären zum Kurs der XETRA-Schlussauktion am Tag der Ausschüttung in Stock Awards reinvestiert worden; die Zahl der Stock Awards erhöht sich entsprechend. Technisch bedingte Verzerrungen des Aktienkurses sind bei der Berechnung des zur tatsächlichen Auszahlung fälligen Betrags zu bereinigen. Der Aufsichtsrat nimmt dazu im Einzelfall die erforderlichen Anpassungen vor, wobei er eine Gleichstellung mit einem realen Investor anstrebt.





**Share Ownership Guidelines:** Der LTI-Anteil der variablen Vergütung und damit – bei vollständiger Zielerreichung – 60 % der variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbeträge werden jährlich vollständig in virtuelle Aktien umgewandelt und somit aktienorientiert gewährt. Es besteht für den LTI-Anteil eine Haltedauer von vier Jahren, da die Veräußerung der virtuellen Aktien erst nach vier Jahren stattfinden darf. Vor diesem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat eine Anreizwirkung im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch die im Vergütungssystem vorgesehene aktienorientierte LTI-Vergütung als ausreichend gegeben an, denn das Vergütungssystem setzt starke Anreize für den Vorstand, den Total Shareholder Return zu maximieren. Aus diesem Grund sieht der Aufsichtsrat keine zusätzliche Verpflichtung für den Vorstand vor, darüber hinaus Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu halten.

## Maximalvergütung, Zufluss-Cap und Anpassungsmöglichkeit

Die für die Vorstandsmitglieder jeweils in Summe aufgewendeten Vergütungsbeträge (Festvergütung sowie variable Vergütungsbestandteile) für ein Geschäftsjahr sind wie folgt beschränkt (Maximalvergütung i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 1 AktG):

- Vorstandsvorsitzender (CEO): 3,0 Mio. EUR
- Sonstige Mitglieder des Vorstands: 1,85 Mio. EUR

Maßgeblich ist eine aufwandsbezogene Betrachtung.

Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diese Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Vergütungsbestandteile.

Zusätzlich ist vor dem Hintergrund, dass das LTI erst mit Ablauf des vierten auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahrs zur Auszahlung gelangt, die Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds bezogen auf den Zufluss in einem Geschäftsjahr betragsmäßig auf das Fünffache des Jahresfestgehalts am 31. Dezember des unmittelbar vorangegangenen Geschäftsjahrs begrenzt (Zufluss-Cap). Sollte die Vergütung in einem Geschäftsjahr diese Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der in diesem Geschäftsjahr zufließenden variablen Vergütungsbestandteile.

Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft so, dass die Gewährung der vom Aufsichtsrat ursprünglich festgesetzten Vergütung an ein Vorstandsmitglied für die Gesellschaft i. S. von § 87 Abs. 2 AktG unbillig wäre, kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen und die Vergütung auf eine angemessene Vergütung herabsetzen.

## Weitere Bestimmungen

Nimmt das Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft Aufsichtsratsmandate, Vorstandsämter, Geschäftsführungspositionen sowie ähnliche Ämter bei i. S. von § 15 AktG mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen oder Tätigkeiten in Verbänden oder Ehrenämtern wahr, sind mit der Zahlung des Jahresfestgehalts etwaige Ansprüche auf Vergütung vollständig abgegolten bzw. werden etwaige Vergütungen auf das Jahresfestgehalt vollständig angerechnet.

Nimmt das Vorstandsmitglied solche Aufgaben außerhalb von i. S. von § 15 AktG mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen wahr, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der vorherigen Zustimmung über eine Anrechnung der Vergütung.

## Regelungen zu unterjährigem Vertragsbeginn und unterjähriger Vertragsbeendigung

Beginnt oder endet ein Vorstandsmitgliedvertrag unterjährig in einem Geschäftsjahr, so werden alle Vergütungsbestandteile pro rata anteilig der geleisteten Dienstzeit in diesem Geschäftsjahr gewährt. Die jeweils im Vorstandsmitgliedvertrag getroffenen Berechnungs- und Fälligkeitsregelungen bleiben auch im Falle einer Beendigung des Vorstandsmitgliedvertrags für die zu diesem Zeitpunkt noch ausstehenden Vergütungsbestandteile in Kraft.

Abweichend hiervon verfallen sämtliche Stock Awards (einschließlich etwaiger auf diese entfallenden Reinvestitionen), die für die letzten zwölf Monate vor der Beendigung gewährt worden sind bzw. zu gewähren wären, wenn der Vorstandsmitgliedvertrag vorzeitig wirksam endet, weil

- das Vorstandsmitglied den Dienstvertrag gekündigt oder um eine vorzeitige Aufhebung ersucht hat, ohne dass jeweils ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund (§ 626 BGB) vorliegt, oder
- der Vorstandsmitgliedvertrag wegen des Vorliegens eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes (§ 626 BGB) beendet wird.

Bei einer unterjährigen Beendigung verfallen die für das vorletzte Basisjahr zugeteilten Stock Awards dabei pro rata temporis in dem Umfang, in dem der Vorstandsmitgliedvertrag vor Ablauf des laufenden Geschäftsjahrs endet. Sonstige Fälle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmitgliedvertrags führen nicht zum Verfall. Bei Tod des Vorstandsmitglieds werden alle Stock Awards sofort fällig und innerhalb von 30 Tagen ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat kann in den Vorstandsdienstverträgen vorsehen, dass insbesondere in folgenden Fällen die variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden können:

- In den Fällen einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der gesetzlichen Pflichten oder eines Verstoßes gegen unternehmensinterne Richtlinien (Compliance-Malus bzw. Compliance-Clawback);
- In den Fällen, in denen variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (Performance-Malus bzw. Performance-Clawback).

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund sind etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen maximal auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap) und dürfen insgesamt die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags nicht überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs abgestellt werden.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus Anlass eines Kontrollwechsels („**change of control**“) erfolgen nicht.

Der Aufsichtsrat kann mit einem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Die Dauer des Wettbewerbsverbotes beträgt im Regelfall ein Jahr. Während dieser Dauer erhält das Vorstandsmitglied vorbehaltlich etwaiger Anrechnungen (z.B. aus einer anderweitigen Tätigkeit oder aufgrund von Pensionszahlungen des JOST Konzerns) eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von in der Regel 50% der zuletzt gezahlten monatlichen Festvergütung. In einem solchen Fall soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

## 4. Vorübergehende Abweichung

Nachträgliche Zielanpassungen auf der Grundlage einer ermessensbasierten Entscheidung des Aufsichtsrats sind nicht möglich. Anpassungsmöglichkeiten ergeben sich ausschließlich im gesetzlich vorgegebenen Rahmen, wonach der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise in Zeiten schwerwiegender Unternehmens- oder Wirtschaftskrisen auftreten, in denen außergewöhnliche Umstände eine vorübergehende Anpassung des Vergütungssystems rechtfertigen. Allein ungünstige Marktentwicklungen können jedoch nicht ausreichen, um eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem zu rechtfertigen.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung des JOST Konzerns ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds im Einklang stehen. Eine vorübergehende Abweichung kann nur nach einer sorgfältigen Analyse der außergewöhnlichen Umstände erfolgen und erfordert einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses. Dieser Beschluss soll die außergewöhnlichen Umstände feststellen, die einer Abweichung zugrunde liegen und diese erforderlich machen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Festvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und die sonstigen Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere die jeweiligen Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung, zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkte) einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Maximalvergütung. Sollte eine angemessene Wiederherstellung der Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht möglich sein, ist der Aufsichtsrat berechtigt, zusätzliche vorübergehende Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere zu ersetzen, sofern die Voraussetzungen vorliegen.

Im Folgejahr werden im Vergütungsbericht detaillierte Angaben zu den Abweichungen gemacht, die eine Erklärung über die Notwendigkeit der Abweichungen sowie der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, beinhalten. Dies gewährleistet Transparenz und ermöglicht es den Stakeholdern, die Gründe für die vorübergehende Abweichung nachzuvollziehen.

## **5. Berichterstattung**

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht. Dabei wird der Aufsichtsrat transparent und nachvollziehbar erläutern, welche und wie die Leistungskriterien angewendet wurden und wie sich die jeweilige Höhe der variablen Vergütungsbestandteile errechnet.

## **6. Anwendungsbereich des Vergütungssystems**

Das vorliegende Vergütungssystem für den Vorstand gilt für alle ab dem 1. Januar 2026 abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge. Es ist geplant, bereits bestehende Vorstandsdienstverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2026 entsprechend anzupassen. Soweit im Einzelfall Abweichungen aufgrund bestehender Altzusagen bestehen, werden diese im Vergütungsbericht transparent offengelegt.