

Vergütungsbericht 2024

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der JOST Werke SE berichten gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) über die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat.

Das Vergütungssystem des Vorstands

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Die Hauptversammlung der JOST Werke SE hat am 8. Mai 2024 den nach § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für die amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der JOST Werke SE im Geschäftsjahr 2023 mit einer Mehrheit von 91,7 % des vertretenen Kapitals gem. § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Basierend auf diesem guten Ergebnis haben Vorstand und Aufsichtsrat entschieden, die angewandte Darstellung für den Vergütungsbericht auch für das Geschäftsjahr 2024 beizubehalten.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

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 („Vergütungssystem 2021“), das von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligt wurde. <https://ir.jost-world.com/verguetung>

Das von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem 2021 entspricht den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der Zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Es orientiert sich ebenfalls an den Empfehlungen des Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 27. Juni 2022 und entspricht diesen Empfehlungen mit bestimmten Ausnahmen, die in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft erläutert werden. [Entsprechenserklärung](#)

Das Vergütungssystem 2021 kam zur Anwendung beim Abschluss der neuen Vorstandsdienstverträge von Oliver Gantzert (CFO) im Jahr 2023 und von Dirk Hanenberg (COO) im Jahr 2022 sowie beim Abschluss des neuen Vorstandsvertrags von Joachim Dürr (CEO) mit Wirkung vom 1. Oktober 2024. Auch der Vorstands-dienstvertrag vom ehemaligen CFO Dr. Christian Terlinde wurde unter Anwendung des Vergütungssystems 2021 abgeschlossen. Der vormalige Vorstandsmitgliedvertrag von Joachim Dürr (CEO) - gültig bis zum 30. September 2024 - wurde nach dem im Jahr 2019 geltenden Vergütungssystem („Vergütungssystem 2019“) abgeschlossen und genoss Bestandschutz. Entsprechend wurden ihm im Geschäftsjahr 2024 teilweise Vergütungen gewährt, die sich nach dem Vergütungssystem 2019 richten und vom Vergütungssystem 2021 abweichen.

Darüber hinaus wurden dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Christian Terlinde Vergütungen bzw. Vergütungselemente gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem 2019 zugesagt worden sind.

Etwaige Vertragsverlängerungen oder neue Vorstandsmitgliedverträge werden an das Vergütungssystem 2021 angepasst. Details über die Gestaltung des Vergütungssystems 2019 sind im Geschäftsbericht 2020 erläutert. [Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands; Geschäftsbericht 2020, S. 54ff.](#)

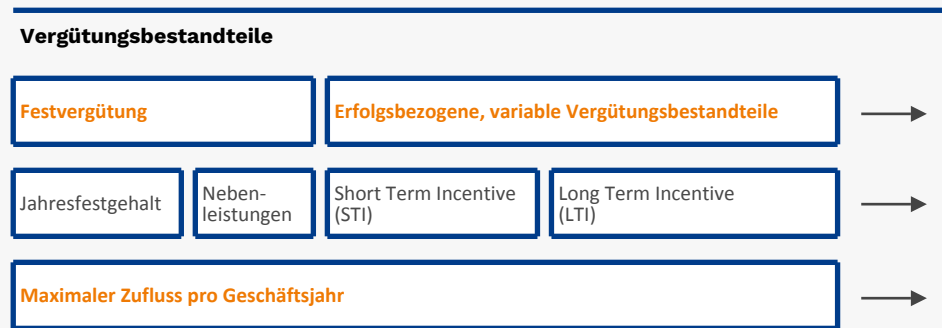
Veränderungen im Vorstand im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand.

Zusammenfassung der Ausgestaltung des Vergütungssystems 2021

Das Vergütungssystem 2021 ist 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, Mitarbeitende, 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 zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung wird 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 Vergütungsgewohnheiten. 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 nach dem Vergütungssystem 2021 und dem Vergütungssystem 2019 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.

Die Festvergütung soll im JOST Marktumfeld wettbewerbsfähig sein, um geeignete und kompetente Vorstandskandidaten zu gewinnen, die die Konzernstrategie weiterentwickeln und erfolgreich umsetzen. Sie entspricht 100 % der Zielvergütung für die erfolgsunabhängigen Bestandteile.

Individualisierte Festvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

	Joachim Dürr (CEO)		Dirk Hanenberg (COO)		Oliver Gantzert (CFO)	
	Vorstand seit: 1.1.2019		Vorstand seit: 1.9.2022		Vorstand seit: 1.9.2023	
In TEUR	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Festvergütung	724	746	450	444	150	444
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	145	149	90	89	30	89
Nebenleistungen	6	6	6	6	3	9
Erfolgsunabhängige Komponente	875	901	546	539	183	542

Um JOST während des zyklusbedingten Marktrückgangs zusätzlich zu entlasten und einen Beitrag zur Kostensenkung zu leisten, haben alle drei amtierenden Vorstände ab dem 1. Oktober 2024 freiwillig auf 5 % der vertraglich vereinbarten festen monatlichen Vergütung und Entgeltumwandlung für die Altersfürsorge verzichtet.

Individualisierte Festvergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

	Dr. Christian Terlinde	
	Vorstand bis: 30.06.2023	
In TEUR	2023 ¹⁾	2024
Festvergütung	238	0
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	48	0
Nebenleistungen	3	0
Erfolgsunabhängige Komponente	289	0

1) Zeitanteiliger Betrag bis zum 30. Juni 2023.

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die variablen, erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen Anreiz (STI) und einem langfristigen Anreiz (LTI).

Die erfolgsabhängige Komponente orientiert sich im Vergütungssystem 2019 am bereinigten EBITDA des Konzerns. Das zu erreichende bereinigte EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt. Die finanzielle Komponente kann nach dem Vergütungssystem 2019 0,25 % bis 0,65 % des tatsächlich erzielten EBITDA betragen. Für den Vorstandsvorsitzenden Joachim Dürr wurde die Summe der erfolgsabhängigen Komponente (Gesamtbonus) auf 0,64 % festgelegt (2021: 0,60 %). Für den ehemaligen Vorstand Dr. Christian Terlinde betrug der Gesamtbonus nach dem Vergütungssystem 2019 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 ausbezahlt.

Im Vergütungssystem 2021 orientieren sich die erfolgsabhängigen Komponenten am bereinigten EBITDA und an vom Aufsichtsrat festgelegten nichtfinanziellen ESG-Zielen. Der finanzielle Anteil der erfolgsabhängigen Komponente kann 0,25 % bis 0,65 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA betragen, falls das bereinigte EBITDA mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts erreicht. Der nichtfinanzielle Anteil kann 0,03 % bis 0,28 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA betragen, falls die vom Aufsichtsrat festgelegten nichtfinanziellen ESG-Ziele einen Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % erreichen. Der Gesamtbonus wird, auch wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, nicht vollständig auf einmal ausbezahlt. Für die Vorstandsmitglieder Dirk Hanenberg und Oliver Gantzert wurde der finanzielle Anteil auf 0,36 % des bereinigten EBITDA und der nichtfinanzielle Anteil auf 0,04 % des bereinigten EBITDA festgelegt. Mit der Anpassung des Vorstandsdienstvertrags von Joachim Dürr (CEO) an das Vergütungssystem gelten für ihn seit dem 1. Oktober 2024 folgende Werte: der finanzielle Anteil wurde auf 0,646% des bereinigten EBITDA und der nichtfinanzielle Anteil auf 0,114 % des bereinigten EBITDA festgelegt.

Sowohl im Vergütungssystem 2019 als auch im Vergütungssystem 2021 wird 45 % des Gesamtbonus 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 Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr ausbezahlt.

Im Vergütungssystem 2019 werden die restlichen 55 % des erfolgsabhängigen Gesamtbonus in eine LTI-Komponente umgewandelt und vollständig ausgezahlt, wenn das bereinigte EBITDA im darauffolgenden Geschäftsjahr mindestens das Niveau des bereinigten EBITDA im Bemessungszeitraum erreicht hat. Eine Verknüpfung zur Aktienkursentwicklung bestand im Vergütungssystem 2019 nicht.

Im Vergütungssystem 2021 werden die restlichen 55 % des erfolgsabhängigen Gesamtbonus in eine LTI-Komponente umgewandelt und vollständig in virtuellen Aktien der JOST Werke SE angelegt. Nach Ablauf von vier auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahren werden die Stockawards virtuell veräußert und die Auszahlung der LTI-Komponente findet dann statt und wird erst dann geschuldet.

Zielerreichung und Herleitung der erfolgsabhängigen Vergütung 2024

Die im Geschäftsjahr 2024 „gewährte“ und „geschuldete“ Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG umfasst die Auszahlungen der STI-Komponente für das Geschäftsjahr 2023, die zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Konzernabschlusses 2023 im April 2024 geleistet wurden, sowie die Auszahlungen der LTI-Komponente für das Geschäftsjahr 2022, die ebenfalls im April 2024 gemäß dem Vergütungssystem 2019 ausbezahlt worden sind. Diese sind den Vorstandsmitgliedern nach dem hier angewendeten Begriffsverständnis durch die Feststellung des konsolidierten und testierten Konzernabschlusses im März 2024 „geschuldet“ und durch die Auszahlung im April 2024 tatsächlich zugeflossen und damit im Geschäftsjahr 2024 „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 (also ausbezahlt) ist;
- **geschuldet**, wenn und sobald sie bereits fällig, aber bislang noch nicht zugeflossen (also ausbezahlt) ist.

In seiner Sitzung am 1. Dezember 2022 hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien festgelegt, die für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 relevant sind.

Die Ziele für die finanziellen Leistungskriterien sind für das Vergütungssystem 2019 und für das Vergütungssystem 2021 gleich.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien (gemäß Vergütungssystem 2019 und 2021)

	2022	2023
Leistungskriterium	Bereinigtes EBITDA	Bereinigtes EBITDA
Schwellenwert für Gewährung (80% Zielerreichung)	105 Mio. EUR	117 Mio. EUR
Zielwert (100% Zielerreichung)	131 Mio. EUR	146 Mio. EUR
Schwellenwert für maximale Gewährung (200% Zielerreichung)	262 Mio. EUR	292 Mio. EUR
Ergebnis	154 Mio. EUR	173 Mio. EUR
Zielerreichung	118 %	119 %

Der Aufsichtsrat hat ebenfalls in seiner Sitzung am 1. Dezember 2022 nichtfinanzielle Leistungskriterien definiert, die die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 beeinflussen.

Zielerreichung der nichtfinanziellen Leistungskriterien (gemäß Vergütungssystem 2021)

	2023
ESG-Ziel	Reduktion der CO ₂ -Emissionen pro Produktionsstunde (Scope 1 und Scope 2) um 40 % im Vergleich zum Basisjahr 2020 (2020: 6,3 kg CO ₂ /Prod. Std.) Reduktion um -2,52 kg CO ₂ /Prod. Std. im Jahr 2023
Erzieltes Ergebnis	3,4 kg CO ₂ /Prod. Std. im Jahr 2023. Dies bedeutet eine Reduktion um -2,9 kg CO ₂ /Prod. Std. vs. Basisjahr 2020
Zielerreichung	115 %

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach dem Vergütungssystem 2019

Im Geschäftsjahr 2023 stand der Vorstandsdienstvertrag von Joachim Dürr unter Bestandsschutz, da dieser vor der Einführung des Vergütungssystem 2021 abgeschlossen wurde und sich entsprechend noch an dem Vergütungssystem 2019 ausrichtet.

Für den Vorstandsvorsitzenden Joachim Dürr betrug im Geschäftsjahr 2023 die Summe aller erfolgsabhängigen Komponenten (Gesamtbonus) 0,64 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA. Die erfolgsabhängige Vergütung ist gemäß dem Vergütungssystem 2019 ausschließlich von der Erreichung von finanziellen Leistungskriterien abhängig.

Herleitung der STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2023 nach dem Vergütungssystem 2019

	Joachim Dürr (CEO)
Zielbetrag 100 % STI 2023	421 TEUR
Zielerreichung	119 %
Auszahlungsbetrag 2024 (STI)	499 TEUR

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2022 nach dem Vergütungssystem 2019

	Joachim Dürr (CEO)
Zielbetrag 100 % LTI 2022	461 TEUR
Zielerreichung	118 %
Auszahlungsbetrag 2024 (LTI)	544 TEUR

Darüber hinaus ist dem ehemaligen CFO Dr. Christian Terlinde eine LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2020 im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt worden, die gemäß dem für ihn noch damals geltenden Vorstandsdiensvertrag (Vergütungssystem 2019) erst im Jahr 2024 geschuldet wurde. Der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert für das bereinigte EBITDA im Jahr 2020 betrug 112 Mio. EUR. JOST hat im Jahr 2020 ein bereinigtes EBITDA von 103 Mio. EUR erzielt. Die entsprechende Zielerreichung belief sich somit auf 92 %. Der LTI betrug 55 % des erfolgsabhängigen Komponenten (Gesamtbonus) von 0,40 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA im Jahr 2020.

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2020 nach dem Vergütungssystem 2019

	Dr. Christian Terlinde (Austritt: 30.06.2023)
Zielbetrag 100 % LTI 2020	246 TEUR
Zielerreichung	92 %
Auszahlungsbetrag 2024 (LTI)	226 TEUR

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach dem Vergütungssystem 2021

Die im Geschäftsjahr 2023 geltenden Vorstandsdiensverträge von Dirk Hanenberg (COO), Oliver Gantzert (CFO) und Dr. Christian Terlinde (ehemaliger CFO) sind nach dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen worden. Die erfolgsabhängige Vergütung ist somit von der Erreichung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängig.

Für Dirk Hanenberg, Oliver Gantzert und Dr. Christian Terlinde bilden sich die erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung im Geschäftsjahr 2023 wie folgt: (i) 0,36 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA, falls das bereinigte EBITDA mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts für das Jahr 2023 beträgt; (ii) 0,04 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA, falls die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele (nichtfinanzielle Ziele) einen Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % erreichen.

Herleitung der STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2023 nach dem Vergütungssystem 2021

	Dirk Hanenberg (COO)	Oliver Gantzert (CFO) ¹⁾	Dr. Christian Terlinde ²⁾
Zielbetrag 100 % STI 2023	263 TEUR	88 TEUR	131 TEUR
Zielerreichung finanzieller Leistungskriterien	119 %	119 %	119 %
Zielerreichung nichtfinanzieller Leistungskriterien	115 %	115 %	115 %
Auszahlungsbetrag 2024 (STI)	312 TEUR	104 TEUR	156 TEUR

1) Oliver Gantzert ist mit Wirkung zum 1. September 2023 zum Vorstand berufen worden und hat deswegen nur einen anteiligen Anspruch auf die STI-Komponente.

2) Dr. Christian Terlinde ist mit Wirkung zum 30. Juni 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ihm steht ein zeitanteiliger Betrag bis zum 30. Juni 2023 zu.

Nach dem Vergütungssystem 2021 wird der LTI virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt. Als Kaufpreis für die Anlage wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 60 Handelstagen des Basisjahrs verwendet. Die Auszahlung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2023 wird im Geschäftsjahr 2028 stattfinden und ist erst dann geschuldet.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen zeigen eine individualisierte Übersicht der im Geschäftsjahr 2024 „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 ausbezahlt) worden sind („**gewährte Vergütung**“), und

- alle bereits fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen (also noch nicht ausbezahlten) Vergütungen („**geschuldete Vergütung**“).

Konkret handelt es sich dabei um die im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen und das im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Versorgungsentgelt als Bestandteile der erfolgsunabhängigen Komponente, sowie um den STI aus dem Geschäftsjahr 2023 und den LTI aus dem Geschäftsjahr 2020 bzw. 2022, die im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

	Joachim Dürr (CEO)				Dirk Hanenberg (COO) ¹⁾				Oliver Gantzert (CFO) ²⁾			
	Vorstand seit: 1.1.2019		Vorstand seit: 1.1.2019		Vorstand seit: 1.9.2022		Vorstand seit: 1.9.2022		Vorstand seit: 1.9.2023		Vorstand seit: 1.9.2023	
In TEUR	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %
Festvergütung	724	46	746	38	450	70	444	52	150	82	444	69
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	145	9	149	8	90	14	89	10	30	16	89	14
Nebenleistungen	6	0	6	0	6	1	6	1	3	—	9	1
Erfolgsunabhängige Komponente	875	56	901	46	546	85	539	63	183	100	542	84
Einjährige variable Vergütung (STI)	445	23	499	26	93	15	312	37	—	—	104	16
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	440	22	544	28	—	—	—	—	—	—	—	—
Erfolgsabhängige Komponente	885	44	1.043	54	93	15	312	37	—	—	104	16
Gesamtvergütung	1.760	100	1.944	100	639	100	851	100	183	100	646	100

1) Dirk Hanenberg ist mit Wirkung zum 1. September 2022 zum Vorstand berufen worden und hat deswegen nur einen anteiligen Anspruch auf die STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2022.

2) Oliver Gantzert ist erst mit Wirkung zum 1. September 2023 zum Vorstand berufen worden. Ihm stehen keine erfolgsabhängigen LTI-Auszahlungen aus den Vorjahren zu.

Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

In TEUR	Dr. Christian Terlinde Vorstand bis: 30.06.2023				Dr. Ralf Eichler Vorstand bis: 31.10.2022			
	2023 ¹⁾	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %
Festvergütung	238	30	—	—	0	—	—	—
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	48	6	—	—	0	—	—	—
Nebenleistungen	3	0	—	—	0	—	—	—
Erfolgsunabhängige Komponente	0	37	—	—	0	—	—	—
Einjährige variable Vergütung (STI)	278	35	156	41	278	49	—	0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	222	28	226	59	293	51	340	100
Erfolgsabhängige Komponente	500	63	382	100	571	100	340	100
Gesamtvergütung	789	100	382	100	571	100	340	100

1) Zeiteanteiliger Betrag bis zum 30. Juni 2023

Nicht enthalten in vorstehender Tabelle sind der STI aus dem Geschäftsjahr 2024, der erst im Jahr 2025 mit der Feststellung des diesjährigen konsolidierten Konzernabschlusses 2024 geschuldet und zwei Wochen später gewährt wird, sowie der LTI für das Jahr 2024, welcher erst 2026 bzw. 2029 gewährt wird. Hierfür wird auf die freiwilligen Angaben im folgenden Abschnitt „STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2024 für die Geschäftsjahre 2025 (STI) bzw. 2026/2029 (LTI)“ sowie den Abschnitt „Einhaltung der maximalen Vergütung“ verwiesen.

STI bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2024 für die Geschäftsjahre 2025 (STI) bzw. 2026/2029 (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 2024 ergeben, „gewährt“ oder „geschuldet“ worden.

Die Darstellung des STI bzw. LTI aus der Zielerreichung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2024 in diesem Vergütungsbericht zu zeigen, dient ausschließlich dazu, auf freiwilliger Basis eine möglichst umfassende Transparenz zu schaffen. Die hier dargestellten Vergütungsbestandteile werden erst im Geschäftsjahr 2025 (STI) und im Geschäftsjahr 2026 (LTI) und 2029 (LTI) gewährt und geschuldet.

In seiner Sitzung am 7. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien festgelegt, die für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 relevant sind. Die Ziele für die finanziellen Leistungskriterien sind für das Vergütungssystem 2019 und für das Vergütungssystem 2021 gleich.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien (gemäß Vergütungssystem 2019 und 2021)

	2024
Leistungskriterium	Bereinigtes EBITDA
Schwellenwert für Gewährung (80 % Zielerreichung)	128 Mio. EUR
Zielwert (100 % Zielerreichung)	159 Mio. EUR
Schwellenwert für maximale Gewährung (200 % Zielerreichung)	319 Mio. EUR
Erzieltes Ergebnis	148 Mio. EUR
Zielerreichung	93 %

Der Aufsichtsrat hat ebenfalls in seiner Sitzung am 7. Dezember 2023 nichtfinanzielle Leistungskriterien definiert, die die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 beeinflussen.

Zielerreichung der nichtfinanziellen Leistungskriterien (gemäß Vergütungssystem 2021)

	2024
	Reduktion der CO ₂ -Emissionen pro Produktionsstunde (Scope 1 und Scope 2) um 47 % im Vergleich zum Basisjahr 2020 (2020: 6,3 kg CO ₂ /Prod. Std.)
ESG-Ziel	Reduktion um -2,96 kg CO ₂ /Prod. Std. im Jahr 2024
Erzieltes Ergebnis	2,62 kg CO ₂ /Prod. Std. im Jahr 2024. Dies bedeutet eine Reduktion um -3.68 kg CO ₂ /Prod. Std. vs. Basisjahr 2020
Zielerreichung	124 %

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach Vergütungssystem 2019

Im Geschäftsjahr 2024 stand der Vorstandsdiensvertrag von Joachim Dürr bis zum 30. September 2024 unter Bestandsschutz, da er vor der Einführung des Vergütungssystem 2021 abgeschlossen wurde und sich entsprechend noch an dem Vergütungssystem 2019 orientiert. Für den Vorstandsvorsitzenden Joachim Dürr beträgt im Geschäftsjahr 2024 die Summe aller erfolgsabhängigen Komponenten (Gesamtbonus) 0,64 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA. Die erfolgsabhängige Vergütung ist gemäß dem Vergütungssystem 2019 anteilig bis zum 30. September 2024 ausschließlich von der Erreichung von finanziellen Leistungskriterien abhängig.

Herleitung der STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 nach dem Vergütungssystem 2019

	Joachim Dürr (CEO)
Zielbetrag 100 % STI 2024*	344 TEUR
Zielerreichung	93 %
Auszahlungsbetrag 2025 (STI)	319 TEUR

*Anteilig bis zum 30. September 2024

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 nach dem Vergütungssystem 2019

	Joachim Dürr (CEO)
Zielbetrag 100 % LTI 2024*	421 TEUR
Zielerreichung	93 %
Auszahlungsbetrag 2026 (LTI)	389 TEUR

*Anteilig bis zum 30. September 2024

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach dem Vergütungssystem 2021

Die im Geschäftsjahr 2024 laufenden Vorstandsdiensverträge von Dirk Hanenberg und Oliver Gantzert sind nach dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen worden. Auch der Vertrag von Joachim Dürr gilt nach seiner Verlängerung seit 1. Oktober 2024 anteilig nach dem Vergütungssystem 2024. Die erfolgsabhängige Vergütung ist somit von der Erreichung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängig.

Für Dirk Hanenberg und Oliver Gantzert bilden sich die erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung im Geschäftsjahr 2024 wie folgt: (i) 0,36 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA, falls das bereinigte EBITDA mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts für das Jahr 2024 beträgt; (ii) 0,04 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA, falls die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele (nichtfinanzielle Ziele) einen Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % erreichen. Für Joachim Dürr gelten folgende Komponenten im neuen Vertrag nach dem Vergütungssystem 2021: (i) 0,646% des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA, falls das bereinigte EBITDA mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts für das Jahr 2024 beträgt; (ii) 0,114% des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA, falls die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele (nichtfinanzielle Ziele) einen Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % erreichen.

Herleitung der STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 nach dem Vergütungssystem 2021

	Joachim Dürr (CEO)	Dirk Hanenberg (COO)	Oliver Gantzert (CFO)
Zielbetrag 100 % STI 2024	136 TEUR	287 TEUR	287 TEUR
Zielerreichung finanzieller Leistungskriterien	93 %	93 %	93 %
Zielerreichung nichtfinanzieller Leistungskriterien	124 %	124 %	124 %
Auszahlungsbetrag 2025 (STI)	126 TEUR	265 TEUR	265 TEUR

Nach dem Vergütungssystem 2021 wird der LTI virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt. Als Kaufpreis für die Anlage wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 60 Handelstagen des Basisjahrs verwendet. Die Auszahlung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 wird im Geschäftsjahr 2029 stattfinden.

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 nach dem Vergütungssystem 2021

	Joachim Dürr (CEO)	Dirk Hanenberg (COO)	Oliver Gantzert (CFO)
Zielbetrag 100% LTI 2024	165 TEUR	351 TEUR	351 TEUR
Zielerreichung finanzieller Leistungskriterien	93 %	93 %	93 %
Zielerreichung nichtfinanzieller Leistungskriterien	124 %	124 %	124 %
Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	3.600	7.578	7.578
Zuteilungskurs	42,81 EUR	42,81 EUR	42,81 EUR
Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung	154 TEUR	324 TEUR	324 TEUR

Einhaltung der maximalen Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Im Vergütungssystem 2019 und im Vergütungssystem 2021 darf der gewährte Gesamtbonus (Summe der gesamten erfolgsabhängigen Vergütungskomponente) im jeweiligen Geschäftsjahr das Zweifache der Jahresfestvergütung nicht überschreiten (Cap). Relevant ist hierfür die aufwandsbezogene Betrachtung, d. h. die Jahresfestvergütung im Jahr 2024 und der STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2024, die erst in den Geschäftsjahren 2025 (STI) bzw. 2026/2029 (LTI) dem Vorstand zufließen werden.

Für das Vergütungssystem 2021 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 Vergütungssystem 2021 verlängerte Laufzeit des LTI und dessen Anknüpfung an die Börsenkursentwicklung einen Zufluss-Cap eingeführt.

Die Herleitung der hierfür relevanten STI- und LTI-Komponente finden Sie im vorherigen Abschnitt „STI- bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2024 für die Geschäftsjahre 2025 (STI) bzw. 2026/2029 (LTI)“.

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

Einhaltung der maximalen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

	Joachim Dürr (CEO) Eintritt: 01.01.2019		Dirk Hanenberg (COO) Eintritt: 01.09.2022		Oliver Gantzert (CFO) Eintritt: 01.09.2023	
In TEUR	2024	Max.	2024	Max.	2024	Max.
Festvergütung	746	746	444	444	444	444
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	149	149	89	89	89	89
Nebenleistungen	6	6	6	6	9	9
Erfolgsunabhängige Komponente	901	901	539	539	542	542
Einjährige variable Vergütung (STI)	445	671	265	400	265	400
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	543	821	324	488	324	488
Erfolgsabhängige Komponente	988	1.492	589	888	589	888
Gesamtvergütung	1.889	2.393	1.128	1.427	1.131	1.430

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.

Das Vergütungssystem 2021 enthält entsprechende Regelungen, die dem Aufsichtsrat das Recht für Compliance- oder Performance-Clawbacks einräumen. Der Aufsichtsrat hat keinen Gebrauch davon gemacht.

Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats, das im § 16 der Satzung der JOST Werke SE geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 verabschiedet. Dieses sieht vor, dass jedes Aufsichtsratsmitglied eine jährliche Festvergütung von 50 TEUR erhält, die nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar ist. Die Gesellschaft folgt damit der Anregung G.18 DCGK 2022. Entsprechend der Empfehlung G.17 DCGK 2022 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.

Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss erhält das einfache Mitglied 15 TEUR. Für den Prüfungsausschussvorsitzenden beträgt die Vergütung 30 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 SE den Aufsichtsratsmitgliedern die bei der Ausübung ihres Mandats entstehenden Auslagen gemäß § 670 BGB.

Die folgende Tabelle zeigt eine individualisierte Übersicht der im Geschäftsjahr 2024 „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 „gewährter“ und „geschuldeter“ Vergütung verwendet, die im Abschnitt ‚Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder‘ erläutert und angewandt wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

In TEUR	2023						2024					
	Fixum	in %	Ausschüsse	in %	Gesamt	in %	Fixum	in %	Ausschüsse	in %	Gesamt	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats¹⁾												
Dr. Stefan Sommer (Aufsichtsratsvorsitz seit 5. Mai 2022) (Vorsitz des Präsidial- und Nominierungsausschusses seit 5. Mai 2022)	99	88	13	12	112	100	150	88	20	12	170	100
Manfred Wennemer (Aufsichtsratsvorsitz bis 5. Mai 2022) (Vorsitz des Präsidial- und Nominierungsausschusses bis 5. Mai 2022)	51	88	7	12	58	100	—	—	—	—	—	—
Prof. Dr. Bernd Gottschalk (stellvertretender Vorsitz bis 11.05.2023) (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses bis 11.05.2023)	75	88	10	12	85	100	27	87	4	13	31	100
Jürgen Schaubel (stellvertretender Vorsitz ab 11.05.2023) (Prüfungsausschussvorsitz)	50	71	20	29	70	100	66	72	26	28	92	100
Natalie Hayday (Mitglied des Prüfungsausschusses)	50	83	10	17	60	100	50	79	13	21	63	100
Rolf Lutz (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses)	50	83	10	17	60	100	50	83	10	17	60	100
Diana Rauhut (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses ab 11.05.2023)	—	—	—	—	—	—	32	84	6	16	38	100
Karsten Kühl (Mitglied des Prüfungsausschusses ab 11.05.2023)	—	—	—	—	—	—	32	76	10	24	42	100
Klaus Sulzbach (Mitglied des Prüfungsausschusses bis 11.05.2023)	50	83	10	17	60	100	18	82	4	18	22	100
Gesamtvergütung	425		80		505		425		93		518	

1) Diana Rauhut und Karsten Kühl sind mit Wirkung zum 11. Mai 2023 in den Aufsichtsrat der JOST Werke SE von der Hauptversammlung bestellt worden. Da die Aufsichtsratsvergütung jedoch erst nach Ablauf eines Geschäftsjahres geschuldet wird, wurde ihnen im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

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 dieses 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 SE als Einzelgesellschaft ebenfalls dargestellt. Hier ist jedoch zu beachten, dass die JOST Werke SE 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 Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für etwaige variable Vergütungsbestandteile, die im jeweiligen Geschäftsjahr geleistet wurden. Aus technischen Gründen können in der Betrachtung nur Mitarbeitende berücksichtigt werden, die zwei volle Kalenderjahre in Folge bei JOST angestellt waren. Mitarbeitende, die in einer der beiden Vergleichskalenderjahre ganz oder teilweise außerhalb der Lohnfortzahlung waren bspw. wegen Elternzeit oder krankheitsbedingt, werden nicht berücksichtigt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der JOST Werke SE

Neu-Isenburg, 18. März 2025

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Veränderung in %	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Joachim Dürr (Eintritt 1.1.2019)	40 %	23 %	12 %	7 %
Dirk Hanenberg (Eintritt 1.09.2022)	—	100 %	242 %	34 %
Oliver Gantzert (Eintritt 1.09.2023)	—	—	100 %	254 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder				
Dr. Christian Terlinde (Eintritt 1.1.2019 – Austritt: 30.06.2023)	5 %	18 %	-3 %	-52 %
Dr. Ralf Eichler (Eintritt 2000 – Austritt: 31.10.2022)	6 %	-1 %	-37 %	-40 %
Lars Brorsen (Austritt 30.09.2019)	-45 %	-100 %	0 %	0 %
Christoph Hobo (Austritt 31.12.2018)	-100 %	0 %	0 %	0 %
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Stefan Sommer (Vorsitz; Eintritt: 5.5.2022)	—	—	100 %	52 %
Jürgen Schaubel (stellvertretender Vorsitz ab 11.3.2023)	-3 %	3 %	0 %	31 %
Natalie Hayday	-2 %	2 %	0 %	5 %
Rolf Lutz	-2 %	2 %	0 %	0 %
Diana Rauhut (Eintritt: 11.5.2023)	—	—	—	100 %
Karsten Kühl (Eintritt: 11.5.2023)	—	—	—	100 %
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder				
Prof. Dr. Bernd Gottschalk (stellvertretender Vorsitz; Austritt: 11.5.2023)	-2 %	2 %	0 %	-64 %
Klaus Sulzbach (Austritt: 11.5.2023)	-2 %	2 %	0 %	-64 %
Manfred Wennemer (Vorsitz; Austritt: 5.5.2022)	-3 %	3 %	-66 %	-100 %
Entwicklung der Ertragslage				
Bereinigtes EBITDA des JOST Konzerns	30 %	16 %	12 %	-14 %
Ergebnis nach Steuern der JOST Werke SE (Einzelgesellschaft)	34 %	-29 %	4 %	-128 %
Ø Arbeitnehmervergütung in Deutschland (Vollzeitäquivalente)	4 %	3 %	5 %	7 %

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die JOST Werke SE, Neu-Isenburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der JOST Werke SE, Neu-Isenburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 18. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christiane Lawrenz
Wirtschaftsprüferin

ppa. Samuel Artzt
Wirtschaftsprüfer