

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 nachhaltigen Wachstum ausgerichteten Ausgleich bringen. Die nachhaltige Balance bildet das Kernelement der Unternehmensstrategie.

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

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (in der Fassung vom 12. Dezember 2019) und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“). Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat auf organisatorische Änderungen reagieren und gewandelte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und gleichzeitig wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch künftig herausragende Persönlichkeiten für die Gesellschaft gewinnen und auf Dauer binden zu können.

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

- 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 und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung tragen und auch die Relation zur Vergütung der Mitarbeiter 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 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

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.

Die Angemessenheit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat anhand eines externen Vergleichs mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen beurteilt. Für den externen 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. 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 auch die gesellschaftsinternen Verhältnisse. Dabei sieht er angesichts der Heterogenität der Vergütungsstruktur innerhalb des Gesamtunternehmens von einem förmlichen internen Vergleich der Vergütungen mit einem hierfür fest definierten Führungskreis ab, berücksichtigt aber die allgemeinen gesellschaftsinternen Vergütungsgepflogenheiten.

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

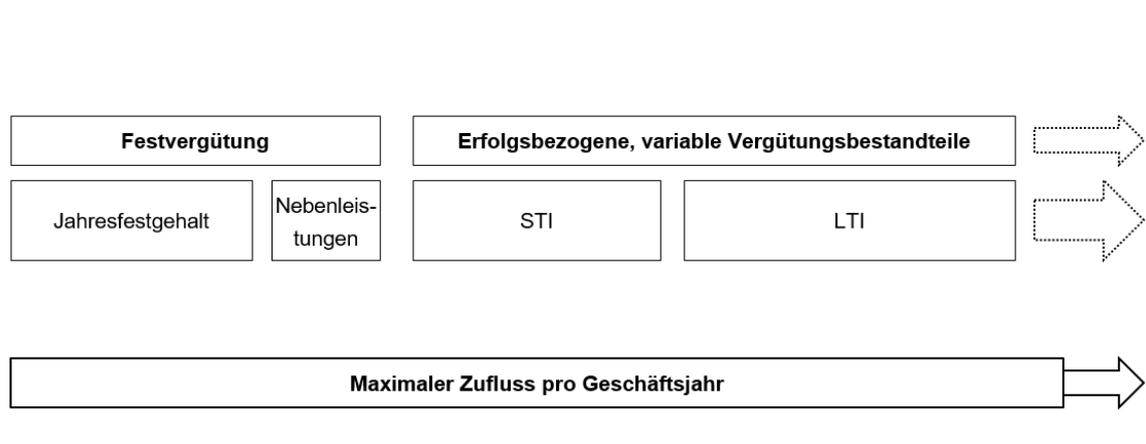
Das vom Aufsichtsrat am 18. März 2021 beschlossene Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt seit seiner Verabschiedung durch den Aufsichtsrat und kommt seitdem bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags.

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft.

3. Vergütungsbestandteile, Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

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



Festvergütung: Jahresfestgehalt und Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende des Kalendermonats in bar ausbezahlt wird.

Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen, zu denen etwa die Bereitstellung eines Dienstwagens, 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 betriebliche Altersversorgung zu nutzen.

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 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 jeweilige betragsmäßige Höhe von STI und LTI ergibt sich aus dem vom Aufsichtsrat für jedes abgelaufene Geschäftsjahr festzusetzenden „Gesamtbonus“, dessen Höhe von einer finanziellen Komponente und einer nicht-finanziellen Komponente abhängt. Vor dem Hintergrund einer auf eine nachhaltige, erfolgreiche und an den Interessen der Stakeholder ausgerichteten Unternehmensentwicklung sowie mit dem Ziel einer der Lage der Gesellschaft angemessenen Vergütung der Vorstandsmitglieder vereinbart der Aufsichtsrat die relativen Anteile von finanzieller Komponente und nicht-finanzieller Komponente im Vorstandsdienstvertrag mit jedem Vorstandsmitglied, weshalb auch deren relativer Anteil für die Bemessung des „Gesamtbonus“ unterschiedlich ausfallen

kann. Dementsprechend werden für die Bestimmung der Höhe der beiden Komponenten und das sich hieraus ergebende relative Verhältnis der Komponenten prozentuale Bandbreite angegeben.

Der „Gesamtbonus“ ist die Ausgangsrechengröße für STI und LTI und errechnet sich als Summe der finanziellen und nicht-finanziellen Komponente wie folgt:

<u>Finanzielle Komponente:</u>	0,25% bis 0,65% des bereinigten konsolidierten E-BITDA des JOST Konzerns, abhängig von der Erreichung des vom Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs definierten EBITDA-Ziels (EBITDA-Ziel);
<u>Nicht-finanzielle Komponente:</u>	0,03% bis 0,28% des bereinigten konsolidierten E-BITDA des JOST Konzerns, abhängig von der Erreichung des vom Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs festgelegten Ziele aus dem Bereich Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Aufsichtsstrukturen (Governance) (sog. ESG-Ziele).

Das Verhältnis von Finanzieller Komponente zu Nicht-finanzieller Komponente soll sich in einer Bandbreite von 70-90% zu 10-30% bewegen.

Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Summe aus Festvergütung und dem „Gesamtbonus“ für ein Geschäftsjahr bei jeweils 100%-Zielerreichung des EBITDA-Ziels und der ESG-Ziele und wird vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Höhe des „Gesamtbonus“ bei 100%-Zielerreichung sowie die relativen Anteile von Finanzieller Komponente und Nicht-finanzieller Komponente sollen 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: 33% bis 60%;
- STI: 20% bis 30%;
- LTI: 25% bis 40%.

Maßgeblich ist eine aufwandsbezogene Betrachtung.

Die für die Ermittlung des „Gesamtbonus“ 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.

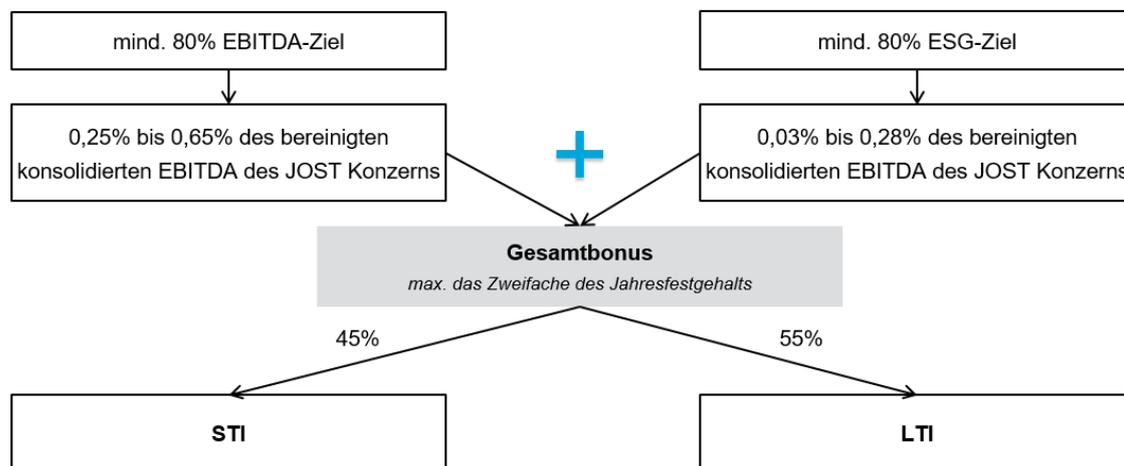
Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat für das bereinigte konsolidierte EBITDA des JOST Konzerns für den Vorstand einen Zielwert fest. Dieser Zielwert stellt das EBITDA-Ziel dar, von dessen Erreichung die Finanzielle Komponente der „Gesamtvergütung“ abhängt.

Zu den sog. ESG-Zielen, aus denen der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wählen kann und von denen die Nicht-finanzielle Komponente der „Gesamtvergütung“ abhängt, gehören Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten, gute Arbeitsbedingungen, Produktqualität & Kundenzufriedenheit, gute Unternehmensführung sowie Innovation & Digitalisierung. Aus diesem Katalog kann der Aufsichtsrat bis zu drei ESG-Ziele für den Vorstand auswählen und näher definieren. Diese können etwa konkrete Vorgaben für CO2-Emissionen oder Recycling-Quoten beinhalten. Dem Aufsichtsrat steht es offen, sich auf ein ESG-Ziel zu fokussieren; es steht ihm ferner frei, vor Beginn eines Geschäftsjahrs weitere ESG-Ziele zu definieren, aus denen er auswählen kann.

Sowohl für das EBITDA-Ziel als auch für die ESG-Ziele gilt als Untergrenze eine Zielerreichung von 80%. Sofern der vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichungsgrad in einem Geschäftsjahr sowohl hinsichtlich des EBITDA-Ziels als auch hinsichtlich der gewählten ESG-Ziele weniger als 80% beträgt, besteht kein – auch kein anteiliger – Anspruch auf eine variable Vergütung.

Der „Gesamtbonus“ beträgt maximal das Zweifache des Jahresfestgehalts (Cap).

Aus dem „Gesamtbonus“ leitet sich in Höhe von 45% das STI und in Höhe von 55% das LTI ab. Im Einklang mit G.6 DCGK übersteigt damit der LTI den Anteil des STI.



Kurzfristig orientierter Vergütungsbestandteil (STI)

Das STI beträgt 45% des vom Aufsichtsrat für jedes abgelaufene Geschäftsjahr festzusetzenden „Gesamtbonus“ und wird vollständig in bar gewährt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird für den Vorstand die tatsächliche Zielerreichung des STI vom Aufsichtsrat festgestellt. Das STI wird zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr der JOST Gruppe fällig.

Langfristig orientierter Vergütungsbestandteil (LTI)

Das LTI beträgt 55% des vom Aufsichtsrat für jedes abgelaufene Geschäftsjahr festzusetzenden „Gesamtbonus“. Es bildet den sich im Aktienkurs der Gesellschaft widerspiegelnden langfristigen Erfolg des JOST Konzerns über einen Zeitraum von vier Jahren ab und wird in bar gewährt.

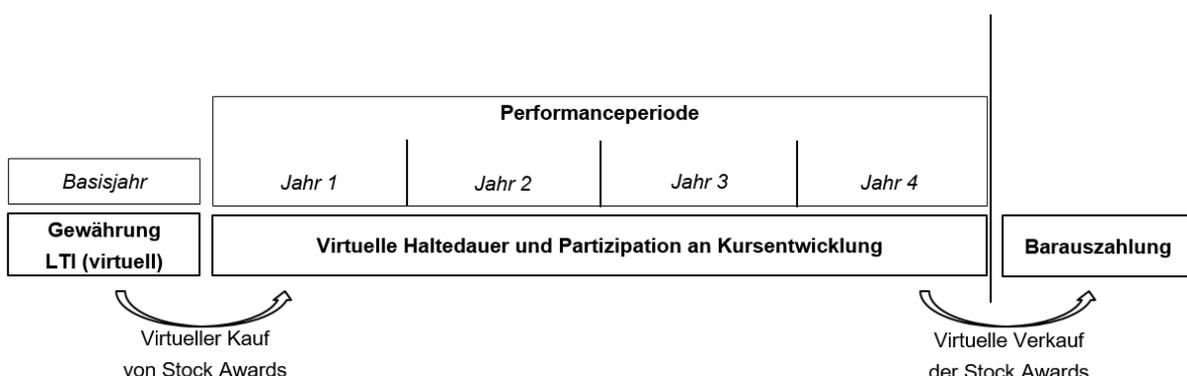
Mit Ablauf des Geschäftsjahrs, für das die Zuteilung des „Gesamtbonus“ erfolgt (sog. Basisjahr), wird das LTI virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt (sog. Stock Awards). Als Kaufpreis für die Stock Awards wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an 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.



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): EUR 2,5 Mio.;
- Sonstige Mitglieder des Vorstands: EUR 1,7 Mio.

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.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat für alle variablen Vergütungskomponenten nach billigem Ermessen 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. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen. Derartige Abweichungen oder außergewöhnliche Entwicklungen werden im Rahmen des Vergütungsberichtes nachvollziehbar und transparent dargelegt und begründet.

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 entfallende Reinvestitionen), die für die letzten 12 Monate vor der Beendigung gewährt worden sind bzw. zu gewähren wären, wenn der Vorstandsdienstvertrag 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 Vorstandsdienstvertrag 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 Vorstandsdienstvertrag vor Ablauf des laufenden Geschäftsjahrs endet. Sonstige Fälle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags 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-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-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. In einem solchen Fall soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

4. 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.