

JOST Werke SE

Erklärung zur Unternehmensführung 2025

Vorstand und Aufsichtsrat geben die Erklärung zur Unternehmensführung gemeinsam ab und sind jeweils für die sie betreffenden Berichtsteile zuständig. Die Erklärung zur Unternehmensführung wird dabei für die JOST Werke SE und den JOST Konzern zusammengefasst. Nachfolgende Erklärung zur Unternehmensführung bezieht sich in erster Linie auf das Berichtsjahr 2025.

Die zusammengefasste Erklärung beinhaltet die Entsprechungserklärung gemäß § 161 AktG, Angaben zu wesentlichen Unternehmensführungspraktiken und zur Arbeitsweise und Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Vorstand, einschließlich Angaben zur Corporate Governance des Unternehmens, zum Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat und Vorstand und zu den gesetzlichen Vorgaben für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen.

Entsprechenserklärung nach § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich intensiv mit der Anwendung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex auf die JOST Werke SE und den JOST Konzern auseinandergesetzt. Sie haben am 3. Dezember 2025 folgende Erklärung gemäß § 161 AktG abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke SE erklären, dass den Empfehlungen des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (DCGK) in der Fassung vom 27. Juni 2022 seit Abgabe der Entsprechenserklärung am 5. Dezember 2024 bzw. der Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 8. Mai 2025 mit nachfolgenden Einschränkungen entsprochen wurde:

- Empfehlung A.3: Von der Empfehlung, dass das interne Kontrollsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken soll, wird eine Abweichung erklärt. Zur Sicherstellung der Datenqualität lässt die Gesellschaft den Nachhaltigkeitsbericht von einem externen Wirtschaftsprüfer prüfen.
- Empfehlung B.1: Von der Empfehlung hinsichtlich der Zusammensetzung des Vorstands wird vorsorglich eine Abweichung erklärt. Der Aufsichtsrat achtet bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern auf Diversität und hat eine Frauenquote von 25 % beschlossen. Gleichzeitig ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass das entscheidende Kriterium für Vorstandsbestellungen immer die persönliche und fachliche Qualifikation der Kandidaten sein soll.

- Empfehlung G.11 Satz 2: Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat in den Vorstandsdiensverträgen vorsehen kann, dass variable Vergütungsbestandteile in näher definierten Fällen (Compliance-Clawback; Performance-Clawback) einbehalten oder zurückgefordert werden können. Die bestehenden Vorstandsdiensverträge von Joachim Dürr, Oliver Gantzert und Dirk Hanenberg enthalten derzeit eine solche Möglichkeit nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke SE erklären ferner, dass die Gesellschaft, mit Ausnahme der vorstehend beschriebenen Abweichungen von den Empfehlungen A.3 und B.1., künftig den Empfehlungen des DCGK, einschließlich der Empfehlung G.11 Satz 2, entsprechen wird.“

Neu-Isenburg, den 3. Dezember 2025

JOST Werke SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Alle seit der Börsennotierung im Geschäftsjahr 2017 abgegebenen Entsprechenserklärungen finden Sie auf unserer Webseite unter <http://ir.jost-world.com/entsprechenserklaerung>. Sie werden dort für mindestens fünf Jahre dauerhaft zugänglich gemacht.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Der verantwortungsvolle Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden und Gesellschaft bildet die Basis der Geschäftsbeziehungen von JOST. Die Gesellschaft erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen und darüber hinaus auch freiwillig auferlegte ethische Grundsätze.

Grundzüge des Compliance-Management-Systems

In allen Aktivitäten des Konzerns sicherzustellen. Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln sowie die Achtung der Menschenrechte sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Indem wir unsere Unternehmenswerte leben, schaffen wir Vertrauen bei unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Dies ist entscheidend für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

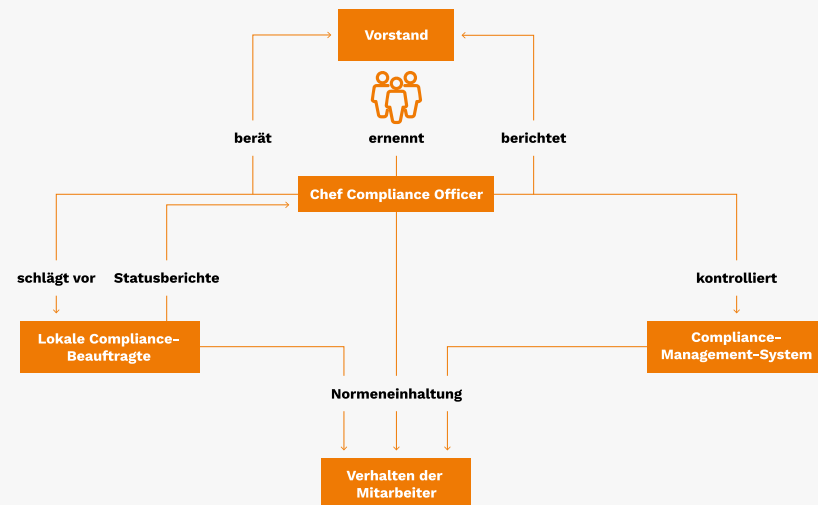
Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Grundsätzen innerhalb des Konzerns und berichtet dem Aufsichtsrat diesbezüglich. Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben ist der Vorstand verpflichtet, die entsprechenden Pflichten an verschiedene Funktionen innerhalb der JOST Werke Gruppe zu delegieren.

Der Chief Compliance Officer (CCO) überwacht und prüft die Einhaltung von Gesetzen, Standards und internen Richtlinien innerhalb des Konzerns (Compliance). Er nutzt das Compliance-Management-System, um die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, integer zu handeln und die Regeln einzuhalten. Darüber hinaus ist er für das Compliance-Management-System verantwortlich und berät die Geschäftsleitung in allen Compliance-Fragen. Der CCO wird von der Geschäftsleitung ernannt und berichtet direkt an den Chief Financial Officer (CFO).

Der CCO ernennt die lokalen Compliance-Manager der Tochtergesellschaften, überprüft fortlaufend die Compliance-Prozesse bei JOST und schlägt dem Vorstand allgemeine Compliance-Ziele sowie individuelle Compliance-Maßnahmen zur Umsetzung bei JOST vor. Er steuert außerdem den Prozess und mögliche Untersuchungsmaßnahmen bei Meldungen oder der Identifizierung potenzieller Compliance-Verstöße. Der CCO ist unter anderem auch für die weltweite Einführung von E-Learning-Schulungen zum Thema Compliance verantwortlich.

Die lokalen Compliance-Manager unterstützen den CCO bei der gesamten Compliance-bezogenen Kommunikation vor Ort sowie bei der Einführung spezifischer Compliance-Maßnahmen in den Tochtergesellschaften. Sie berichten dem CCO regelmäßig über den Status und Fortschritt der eingeführten Maßnahmen sowie über etwaige Compliance-Vorfälle. Eine zentrale Aufgabe der lokalen Compliance-Beauftragten und des CCO ist es, allen Mitarbeitern der jeweiligen lokalen Einheit als Ansprechpartner für alle Compliance-Fragen zur Verfügung zu stehen.

Compliance Management Struktur



Verhaltenskodex und Richtlinie zu Menschenrechten (Human Rights Policy)


JOST arbeitet im Einklang mit den Empfehlungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie der UN-Kinderrechtskonvention.

Hierbei stellen der unternehmensinterne Verhaltenskodex und die dort definierten Anforderungen sowie freiwillig auferlegte ethische Grundsätze von JOST und unsere Richtlinie zu Menschenrechten die zentralen Elemente dar, die die Basis unseres Compliance-Management-Systems bilden.

Der Verhaltenskodex der JOST Werke SE gilt für alle Regionen und Unternehmensbereiche. Die im Verhaltenskodex abgebildeten Grundsätze bilden eine wesentliche Grundlage für das tägliche Handeln. Sie geben allen Führungskräften und Mitarbeitern weltweit klare Handlungsempfehlungen und vermitteln die Werte und Prinzipien des JOST Konzerns. Das Respektieren der Menschenrechte, die Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie das JOST Verständnis von Vielfalt und Inklusion sind im Verhaltenskodex des JOST Konzerns verankert. JOST duldet keine Verstöße gegen interne Richtlinien und gesetzliche Vorgaben. Jeder Mitarbeitende erhält bei Firmeneintritt den Verhaltenskodex ausgehändigt und muss den Erhalt und das Verständnis bestätigen. Alle weiteren Mitarbeiter erhielten bereits in den vergangenen Jahren Schulungen zum Kodex. So kann sichergestellt werden, dass jeder Mitarbeitende Kenntnis der Inhalte hat.

Darüber hinaus hat sich JOST einer Menschenrechtsrichtlinie (Human Rights Policy) verpflichtet, die die Einhaltung und Durchsetzung unter anderem von Menschenrechten, grundlegenden Arbeitnehmerrechten und Umweltschutzstandards sowohl in den JOST Betrieben als auch in der Lieferkette fördern soll. In diesem Zusammenhang hat sich JOST zu verschiedenen Themen selbstverpflichtet: Geschäftsbeziehungen nur zu Lieferanten aufzubauen, die Zwangsarbeit ablehnen; Förderung von Gesundheit, Sicherheit; Umweltschutz sowie Förderung der Toleranz und von fairen Geschäftspraktiken. Insgesamt schreibt die Human Rights Policy die bereits gelebte Unternehmenskultur von Achtung und Respekt gegenüber allen Menschen nun offiziell in unseren Unternehmensprozessen und Geschäftsbeziehungen fest.

Hinweise und Beschwerden gerade im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Bestechung können dem Chief Compliance Officer und den lokalen Compliance-Beauftragten gemeldet oder anonym über ein Hinweisgebersystem sowohl online als auch telefonisch mitgeteilt werden.

Der Verhaltenskodex und die Richtlinie zu Menschenrechten sind im Intranet und auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich ( <https://www.jost-world.com/de/corporate/verantwortung/compliance.html>).

Lieferantenkodex

Neben der Kontrolle unserer eigenen Standorte und Mitarbeitenden wollen wir auch, dass unsere Lieferanten Nachhaltigkeitsstandards, Arbeitsnormen und Menschenrechte einhalten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette Rechtstreue und Integrität und sehen dies als zentrale Voraussetzung für dauerhaft erfolgreiche Geschäftsbeziehungen.

Die Anforderungen an Lieferanten sind im Lieferantenkodex enthalten, der im Jahr 2025 neu verarbeitet und verabschiedet worden ist. Er ist für neue Vertragsbeziehungen verpflichtend und wird auch in bestehende Beziehungen einbezogen. Er legt einen stärkeren Fokus auf zentrale Nachhaltigkeitsthemen, darunter die Verhinderung von Zwangsarbeit, Pflichtarbeit, Kinderarbeit sowie die Vermeidung von Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette. Um die strikte Einhaltung dieser Erwartungen zu gewährleisten, führen wir regelmäßig systematische Audits unserer Lieferanten durch. Diese Prüfungen dienen dazu, mögliche Abweichungen von unserem Verhaltenskodex aufzudecken und sicherzustellen, dass alle Lieferanten die in unseren Richtlinien definierten Werte und Anforderungen einhalten. Der Lieferantenkodex steht auf unserer Webseite zur Verfügung.

Der Geschäftsbericht von JOST für das Jahr 2025 beinhaltet den gesetzlich geforderten, gesonderten nichtfinanziellen Bericht der JOST Werke SE "Nachhaltigkeitsbericht", gemäß §§ 315b und 315c HGB für den Berichtszeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025. Darin informiert JOST detailliert über den verfolgten Managementansatz sowie die eingeführten und bestehenden Programme und die erzielten Fortschritte im Geschäftsjahr 2025.

Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem

Die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems werden gem. § 289 Abs. 4 und § 315 Abs. 4 HGB detailliert im zusammengefassten Lagebericht beschrieben.

Durch das Risikomanagementsystem sowie das gesamte interne Kontrollsystem hat der Vorstand Prozesse geschaffen, eingeführt und implementiert, die auf die angemessene und wirksame Steuerung und Kontrolle des Konzerns abzielen.

Unabhängige Überwachungen und Prüfungen finden in regelmäßigen Abständen statt, insbesondere Prüfungen durch die interne Revision. Diese unterstützt damit die kontinuierliche Verbesserung der Systeme. Sie berichtet ihre Prüfungsergebnisse und die sich daraus ableitenden Handlungsempfehlungen an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Aus der Untersuchung des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems sowie aus der Berichterstattung der internen Revision sind dem Vorstand keine Sachverhalte bekannt, die gegen die Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme sprechen.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Als börsennotierte Societas Europaea (SE) nach europäischem Recht verfügt die JOST Werke SE über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur mit einer strikten personellen Trennung zwischen den Leitungs- und Kontrollorganen. Kein Mitglied des Vorstands kann zugleich Mitglied des Aufsichtsrats sein.

Vorstand

Der Vorstand der JOST Werke SE leitet die Gesellschaft und den Konzern in eigener Verantwortung. Er besteht aus drei Mitgliedern. Der Vorstand hat für die Wahrnehmung seiner Tätigkeit keine Ausschüsse gebildet. Als Altersgrenze für die Neubestellung von Vorstandsmitgliedern oder die Verlängerung bestehender Mandate wurden 65 Jahre festgelegt.

Der Vorstand legt die Unternehmensziele fest und bestimmt die strategische Ausrichtung des Konzerns und seiner Geschäftssegmente. Er steuert und überwacht den Geschäftsverlauf, plant und allokiert die Unternehmensressourcen, kontrolliert die operative Geschäftsführung und sorgt für ein angemessenes Risikomanagement. Die Geschäftsordnung für den Vorstand regelt die Grundsätze der Geschäftsleitung und der Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands. Die Vorstandsmitglieder sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen, die der Gesellschaft oder einem von ihr abhängigen Unternehmen zustehen, für sich nutzen. Jedes Vorstandsmitglied muss Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsrat offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren.

Der Vorstand bezieht den Aufsichtsrat in wichtige Entscheidungen mit ein und informiert diesen zeitnah und umfassend über alle für die Gesellschaft und den

Konzern relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Darüber hinaus legen die Satzung und die Geschäftsordnung für den Vorstand die Geschäfte oder Arten von Geschäften fest, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

Veränderungen im Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand.

Zum 31. Dezember 2025 waren die Ressorts der Vorstandsmitglieder wie folgt gegliedert:

| Vorstandsmitglieder | Verantwortlich für die Bereiche |
|------------------------|--|
| Dürr, Joachim (CEO) | Vertrieb, Strategie und Geschäftsentwicklung, Forschung und Entwicklung, Personal, Marketing und Kommunikation, Digitalisierung |
| Hanenberg, Dirk (COO) | Einkauf, Produktion, Logistik, Qualität, Informationssicherheit, Industrial Engineering, Arbeitssicherheit |
| Gantzert, Oliver (CFO) | Finanzen und Treasury, Rechnungslegung und Reporting, Controlling, Steuern, IT, Legal & Compliance, Investor Relations, Interne Revision, Nachhaltigkeit (ESG) |

Zusammen mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für die langfristige Nachfolgeplanung des Vorstands. Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Aktiengesetzes und des DCGK legen Aufsichtsrat und Vorstand zusammen Kriterien wie Qualifikationsanforderung, Diversität, Auslands- und Industrieerfahrung fest, die potenzielle Vorstandsmitglieder erfüllen sollen. Kein Mitglied des Vorstands nimmt ein Aufsichtsratsmandat in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft oder eine vergleichbare Funktion wahr.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung der Gesellschaft. Er bestellt die Mitglieder des Vorstands und beruft sie ab. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die angemessene Höhe der Vorstandsvergütung und legt jährlich die zur Bestimmung der variablen Vergütungsbestandteile erforderlichen Ziele für das kommende Geschäftsjahr für die Vorstandsmitglieder fest. Weiterhin prüft er den Jahres- und Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht und den

nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft und des Konzerns. Mit seiner Billigung ist der Jahresabschluss festgestellt.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die zusammen mit der Satzung der Gesellschaft und dem geltenden Gesetz die Vorschriften für die Ausübung der Aufsichtsratsstätigkeit bilden. Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben arbeitet der Aufsichtsrat mit dem Vorstand zum Wohle der Gesellschaft vertrauensvoll und eng zusammen. Der Aufsichtsratsvorsitzende steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand, insbesondere dem Vorstandsvorsitzenden, zu aktuellen Unternehmens-themen.

Gemäß Satzung besteht der Aufsichtsrat der JOST Werke SE aus sechs Mitgliedern. Als Altersgrenze hat der Aufsichtsrat in seiner Geschäftsordnung festgelegt, dass keines seiner Mitglieder bei der Bestellung älter als 75 Jahre alt sein soll.

Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben. Interessenkonflikte sind dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat den Aufsichtsrat oder den Präsidial- und Nominierungsausschuss über eigene Interessenkonflikte zu unterrichten. Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Interessenkonflikte gemeldet.

Veränderungen im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat der JOST Werke SE bestand im Jahr 2025 aus sechs Mitgliedern. Die Mitglieder des Aufsichtsrats, Dr. Stefan Sommer, Jürgen Schaubel, Natalie Hayday, Rolf Lutz, Diana Rauhut und Karsten Kühl, wurden von der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, gewählt.

Herr Rolf Lutz hat aus eigenem Wunsch sein Aufsichtsratsmandat zum Ende der Hauptversammlung am 8. Mai 2025 niedergelegt. Die Hauptversammlung hat am 8. Mai 2025 auf Vorschlag des Aufsichtsrats Herrn Helmut Ernst bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 beschließt, in das Kontrollgremium der JOST Werke SE gewählt.

Herr Dr. Stefan Sommer ist unverändert Vorsitzender, Herr Jürgen Schaubel unverändert stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats.

Die aktuellen Lebensläufe der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder finden Sie unter <https://www.jost-world.com/aufsichtsrat>. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats kann auf der Webseite der JOST Werke SE unter folgendem Link gefunden werden: <https://www.jost-world.com/geschaefftordnung>

Arbeit des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat trat im Geschäftsjahr 2025 insgesamt neunmal – auch ohne den Vorstand – zusammen, davon sechsmal in Präsenzsitzungen und dreimal in Videokonferenzen. Dazu fasste er einmal Beschlüsse im Umlaufverfahren. Mit einer Ausnahme nahmen stets alle Aufsichtsratsmitglieder an allen Sitzungen bzw. Beschlussfassungen teil; Herr Kühl war in der per Videokonferenz abgehaltenen Sitzung am 29. Juli 2025 dienstlich verhindert, ließ seine Stimme aber per Stimmbotschaft überbringen. Die Teilnahmequote lag somit insgesamt bei 98 % und in den Präsenzsitzungen bei 100 %. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats nahm an mehr als der Hälfte der Präsenzsitzungen und Videokonferenzen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse, denen es angehört, teil. Mehr Informationen hierzu finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025, der Teil des Geschäftsberichts 2025 ist.

Die Mitglieder des Präsidial- und Nominierungsausschusses beschäftigten sich im Geschäftsjahr 2025 aufgabengemäß mit der Personalplanung für den Vorstand, der Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstands und der Suche eines Nachfolgers für das Aufsichtsratsmitglied Rolf Lutz, der angekündigt hat, sein Amt zur Hauptversammlung 2025 niederlegen zu wollen. Zudem bereitete der Ausschuss die Anpassung der Anstellungsverträge der drei Vorstandsmitglieder Dürr, Gantzert und Hanenberg an das von der Hauptversammlung 2025 gebilligte neue Vorstandsvergütungssystem vor. Sie stimmten sich dazu in vier virtuellen Sitzungen ab. Die Teilnahmequote lag bei 100 %.

Der Prüfungsausschuss trat insgesamt dreizehnmal zusammen, davon sechsmal in Präsenzsitzungen und siebenmal in Telefonkonferenzen. Bis auf eine Ausnahme (eine Telefonkonferenz, an welcher das Aufsichtsratsmitglied Karsten Kühl verhindert war) nahmen die Mitglieder an allen Sitzungen teil. Die Teilnahmequote bei den telefonischen Sitzungen lag somit insgesamt bei 95 % und bei den Präsenzsitzungen bei 100 %.

Individualisierte Sitzungsteilnahme

Sitzungsteilnahme im Geschäftsjahr 2025

| Mitglieder | Aufsichtsratssitzungen | | | Ausschusssitzungen | | |
|---------------------------------------|------------------------|----------|-----------|--------------------|----------|-----------|
| | in Präsenz | virtuell | Teilnahme | in Präsenz | virtuell | Teilnahme |
| Dr. Stefan Sommer, Vorsitzender | 6/6 | 3/3 | 100 % | 0/0 | 4/4 | 100 % |
| Jürgen Schaubel, stellv. Vorsitzender | 6/6 | 3/3 | 100 % | 6/6 ¹ | 7/7 | 100 % |
| Natalie Hayday | 6/6 | 3/3 | 100 % | 6/6 | 7/7 | 100 % |
| Helmut Ernst (ab dem 08.05.2025) | 3/3 | 3/3 | 100 % | 0/0 | 2/2 | 100 % |
| Diana Rauhut | 6/6 | 3/3 | 100 % | 0/0 | 4/4 | 100 % |
| Karsten Kühl | 6/6 | 2/3 | 89 % | 6/6 | 6/7 | 92 % |
| Rolf Lutz (bis zum 08.05.2025) | 3/3 | 0/0 | 100 % | 0/0 | 2/2 | 100 % |

1) virtuelle Teilnahme an einer Präsenzsitzung

Selbstbeurteilung

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die turnusmäßige Selbstbeurteilung über die Wirksamkeit seiner Aufgabenerfüllung mit Unterstützung von Deloitte Touche Deutschland durchgeführt. Die nächste turnusmäßige Selbstbeurteilung ist für das Jahr 2026 vorgesehen.

Unabhängigkeit

Alle sechs Aufsichtsratsmitglieder sind unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex. Kein Mitglied des Aufsichtsrats steht in persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur Gesellschaft, zum Vorstand oder zu einem kontrollierenden Aktionär.

Keines der Aufsichtsratsmitglieder übt Organ- oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens aus.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden dem Aufsichtsrat keine Interessenkonflikte gemeldet.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Für die Wahrnehmung seiner Tätigkeit hat der Aufsichtsrat der JOST Werke SE zwei Ausschüsse gebildet:

Präsidial- und Nominierungsausschuss

Mitglieder im Geschäftsjahr 2025: Dr. Stefan Sommer (Vorsitz), Diana Rauhut, Rolf Lutz (bis zu seinem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat am 8. Mai 2025), Helmut Ernst (ab seiner Wahl in den Aufsichtsrat am 8. Mai 2025).

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist zugleich Vorsitzender des Präsidial- und Nominierungsausschusses.

Wesentliche Aufgaben des Präsidial- und Nominierungsausschusses:

- Identifikation von geeigneten Kandidaten für die Vorstandsbesetzung
- Nachfolgeplanung des Vorstands und Erstellung des Vorstandskompetenzprofils
- Vorbereitung der Beschlüsse zur Bestellung bzw. zum Widerruf der Bestellung der Vorstandsmitglieder
- Vorbereitung der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern
- Vorbereitung der Beschlüsse über die Struktur des Vergütungssystems des Vorstands
- Identifikation von geeigneten Kandidaten für die Aufsichtsratsbesetzung
- Vorbereitung der Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder

Prüfungsausschuss

Mitglieder im Geschäftsjahr 2025: Jürgen Schaubel (Vorsitz), Natalie Hayday, Karsten Kühl

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses wird vom Aufsichtsrat gewählt und darf nicht der Aufsichtsratsvorsitzende sein. Er soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein, so dass er über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung im Sinne der §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG verfügt.

Alle drei Mitglieder des Prüfungsausschusses der JOST Werke SE verfügen über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung und haben die erforderliche Fachexpertise, um die Funktion des Finanzexperten im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG innerhalb des Aufsichtsrats wahrzunehmen. Alle drei Mitglieder sind unabhängig.

Jürgen Schaubel verfügt somit als Vorsitzender des Prüfungsausschusses über die vom Deutschen Corporate Governance Kodex geforderte Unabhängigkeit.

Wesentliche Aufgaben des Prüfungsausschusses:

- Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems, der Abschlussprüfung, insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers
- Erteilung des Prüfungsauftrags an die Abschlussprüfer und Erteilung der Zustimmung zu zusätzlichen, durch den Prüfungsauftrag abzudeckenden Leistungen und Festlegung oder Festlegung von Prüfungsschwerpunkten
- Analyse und Einschätzung des Prüfungsrisikos, der Prüfungsstrategie und der Prüfungsplanung des Wirtschaftsprüfers sowie Diskussion der Prüfungsergebnisse
- Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Feststellung und Billigung des Konzern- und Jahresabschlusses
- Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Feststellung und Billigung des Nachhaltigkeitsberichts (ESG-Berichts)
- Überwachung der Einhaltung und Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien durch die Konzernunternehmen (Compliance)
- Vorbereitung einer begründeten Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers

Darüber hinaus tauscht sich der Vorsitzende des Prüfungsausschusses regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet dem Prüfungsausschuss hierüber. Regelmäßig erfolgten Beratungen mit dem Abschlussprüfer auch ohne Beisein des Vorstands.

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats und Ziele für die Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat hat sich Ziele für seine Zusammensetzung gemäß den Empfehlungen des DCGK gesetzt. Im Geschäftsjahr 2025 legte der Aufsichtsrat ein neues Diversitätsziel fest, wonach 33 % der Aufsichtsratsmitglieder weiblich sein sollen (2 von 6). Der Aufsichtsrat strebt weiterhin bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung an, Kandidaten zu berücksichtigen, die aufgrund ihrer Herkunft, Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit über internationale Kenntnisse und Erfahrungen verfügen.

Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit ein kompetenter Berater für den Vorstand sein und über genügend Sachverstand auf den folgenden Gebieten verfügen:

- Branchenkenntnisse (Automotive und Landwirtschaft)
- Unternehmensführung und -strategie
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung
- Risikomanagement
- Controlling
- Finanz- und Kapitalmarkt
- Recht
- Compliance & Corporate Governance
- Internationalität
- Nachhaltigkeit/CSR/ESG
- Technologie/Digitalisierung
- Innovation, Forschung und Entwicklung

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats entspricht dieser Zielsetzung und erfüllt das Kompetenzprofil. Der Aufsichtsrat wird das Kompetenzprofil und seine Zielsetzung bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung entsprechend berücksichtigen.

Kompetenzmatrix des Aufsichtsrats der JOST Werke SE - Geschäftsjahr 2025

| | | Natalie Hayday | Helmut Ernst | Diana Rauhut | Jürgen Schaubel* | Dr. Stefan Sommer (Vorsitz) | Karsten Kühl |
|---------------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Zugehörigkeit | Mitglied seit | 23. Juni 2017 | 8. Mai 2025 | 11. Mai 2023 | 23. Juni 2017 | 5. Mai 2022 | 11. Mai 2023 |
| | Bestellt bis | Hauptversammlung 2028 | Hauptversammlung 2029 | Hauptversammlung 2028 | Hauptversammlung 2028 | Hauptversammlung 2028 | Hauptversammlung 2028 |
| Diversität | Geburtsdatum | 9. Januar 1976 | 1. März 1960 | 21. Juni 1976 | 29. Mai 1963 | 7. Januar 1963 | 7. Mai 1973 |
| | Geschlecht | weiblich | männlich | weiblich | männlich | männlich | männlich |
| | Staatsangehörigkeit | britisch | Deutsch | Deutsch | deutsch | deutsch | deutsch |
| | Internationale Erfahrung | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| | Ausbildungshintergrund | Politikwissenschaft | Ingenieur | Vollkswirtin | Betriebswirtschaft | Ingenieur | Ingenieur und M.B.A. |
| Persönliche Eignung | Unabhängigkeit | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| | Weitere Mandate (börsennotiert) | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| | Weitere Mandate* (nicht-börsennotiert) | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| | Kein Overboarding | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Fachliche Eignung | Branchenkenntnisse - Automotive | | ● | | ● | ● | |
| | Branchenkenntnisse - Landwirtschaft | | | | | ● | |
| | Unternehmensführung und -strategie | | ● | ● | ● | ● | ● |
| | Rechnungslegung und Abschlussprüfung | ● | | | ● | | ● |
| | Risikomanagement | | ● | ● | ● | ● | ● |
| | Controlling | | | ● | ● | ● | ● |
| | Finanz- und Kapitalmarkt | ● | | | ● | ● | ● |
| | Recht | | | | ● | | |
| | Compliance & Corp. Governance | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| | Technologie/ Digitalisierung | | ● | ● | ● | ● | ● |
| Innovation, Forschung und Entwicklung | | ● | ● | | ● | | |

Kompetenzmatrix des Aufsichtsrats der JOST Werke SE - Geschäftsjahr 2025

| | | Natalie Hayday | Helmut Ernst | Diana Rauhut | Jürgen Schaubel | Dr. Stefan Sommer (Vorsitz) | Karsten Kühl |
|-------------------|---------------------------------------|----------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------------------|--------------|
| Spezialkenntnisse | Finanzexpertise gem. §100 Abs. 5 AktG | ● | | | ● | | ● |
| | Experte Rechnungslegung | ● | | | ● | | ● |
| | Experte Abschlussprüfung | ● | | | ● | | ● |
| | Nachhaltigkeit/ESG/CSR | ● | | ● | ● | ● | ● |
| Ausschüsse | Präsidial- & Nominierungsausschuss | | ● | ● | | ● | |
| | Prüfungsausschuss | ● | | | ● | | ● |

* Die Mandate in nicht-bersönnotierten Gesellschaften von Herrn Jürgen Schaubel stehen jeweils in unmittelbarem Zusammenhang mit der hauptberuflicher Tätigkeit von von Herrn Schaubel als Berater bei Oaktree Capital Management.

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats steht in angemessenem Verhältnis zu ihren Aufgaben und der ihnen übertragenen Verantwortung.

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2025 einschl. des Vermerks des Abschlussprüfers gemäß § 162 Abs. 3 AktG, das von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand sowie der Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2021 über die Bestätigung des in der Satzung der Gesellschaft festgelegten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.jost-world.com/verguetung> abrufbar. Der Vergütungsbericht ist zudem auch im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht.

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 2025 beschlossen („Vergütungssystem 2025“), das von der Hauptversammlung am 8. Mai 2025 gebilligt wurde. Gemäß Beschluss wird das neue Vergütungssystem 2025 erst ab dem 1. Januar 2026 für alle Vorstandsdienstverträge angewandt. Im Geschäftsjahr 2025 galt noch das von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand („Vergütungssystem 2021“).

Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie in den Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Gemäß § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat der JOST Werke SE Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand der JOST Werke SE festgelegt.

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat soll bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 entscheidet, die Zielgröße 1 von 6 bzw. 17% erfüllen. Im Geschäftsjahr 2025 war der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der JOST Werke SE mit 33 % unverändert zum Vorjahr (2024: 33 %). Für den Aufsichtsrat der JOST Werke SE gilt nicht die Mindestquote von 30 % gemäß § 96 Abs. 2 und 3 AktG. Im Geschäftsjahr 2025 legte der Aufsichtsrat ein neues Diversitätsziel fest, wonach 33 % der Aufsichtsratsmitglieder weiblich sein sollen (Ziel bis 2025: 17 %).

Der Aufsichtsrat achtet bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern auf Diversität und berücksichtigt weibliche Kandidatinnen. Gleichzeitig ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass das entscheidende Kriterium für Vorstandsbestellungen immer die persönliche und fachliche Qualifikation des Kandidaten sein soll. Im Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand die Zielgröße von 25 % beschlossen. Diese soll bis zum 31. Dezember 2025 erfüllt sein. Im Berichtsjahr lag der Frauenanteil im Vorstand bei 0 % (2024: 0 %). Das Ziel für 2025 wurde nicht erreicht. Für den Fall, dass sich die Zusammensetzung des Vorstands künftig ändert, hat der Aufsichtsrat das Ziel gesetzt, bis 2030 einen Frauenanteil im Vorstand von 33 % zu erreichen. Sollte die Anzahl der Vorstandsmitglieder auf vier steigen, beträgt das entsprechende Ziel bis 2030 25 %.

Der Vorstand strebt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Mitarbeiterebenen an. Das Geschäft und die Branche von JOST stellen eine Herausforderung für diese Selbstverpflichtung dar, denn der fachliche Schwerpunkt des Geschäfts konzentriert sich stark auf technische Berufe, in denen Frauen in der Ausbildung und dann auch im Bewerbungsverfahren immer noch stark unterrepräsentiert sind. Im Jahr 2025 sank der konzernweite Frauenanteil auf 14,9 % (2024: 15,2 %). Dies ist auf die Integration von Hyva zurückzuführen, deren Belegschaft einen höheren Anteil männlicher Mitarbeiter aufweist.

Der Vorstand von JOST hat sich bei der Emission des neuen ESG-Link versehenen Schuldscheins im Geschäftsjahr 2024 das neue, höhere Ziel gesetzt, bis Ende 2030 den konzernweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands auf 25 % zu erhöhen (bisheriges Ziel: 19% bis 2025). Das Zwischenziel für das Jahr 2025 liegt dabei auf 20 % und wurde nicht erreicht.

Im Jahr 2025 sank der kombinierte Anteil von Frauen in Führungspositionen der ersten und zweiten Managementebene unterhalb des Vorstands auf 10,0 % (2024: 18,6 %). Die Gründe für diesen Rückgang sind zweifach. Erstens wirkte sich die Übernahme von Hyva negativ auf den Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen in Führungspositionen im Konzern aus, da bei Hyva keine Frauen in Führungspositionen unterhalb der Geschäftsleitung tätig waren. Zweitens wurde im Zuge der Integration von Hyva in den JOST Konzern die Managementebenen unterhalb des Vorstands im Vergleich zum Vorjahr umstrukturiert. Es wurde eine neue Ebene direkt unterhalb des Vorstands eingeführt, die für die regionale Geschäftsführung zuständig ist und im Vorjahr noch nicht existierte.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf Ebene 1 unterhalb des Vorstands stieg dadurch im Jahr 2025 auf 25,0 % (2024: 12,5 %). Auf Ebene 2 unterhalb des Vorstands liegt der Anteil jedoch bei 8,0 % (2024: 21,9 %), wobei dieser Rückgang maßgeblich auf die Integration von Hyva zurückzuführen ist. Der Vorstand von JOST setzt sich weiterhin dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen. Im Geschäftsjahr 2025 bestätigte der Vorstand das Ziel, den konzernweiten Frauenanteil in Führungspositionen auf den beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands bis Ende 2030 auf 25 % zu steigern.

Bei der JOST Werke SE als Einzelgesellschaft lag der Anteil von Frauen in der Führungsebene unterhalb des Vorstands unverändert im Berichtsjahr 2025 bei 33 % (2023: 33 %). Die Muttergesellschaft JOST Werke SE hat somit die für die SE gesetzte Zielmarke von 25 % bis zum Jahr 2025 erreicht.

Diversitätskonzept für den Vorstand

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

Stand der Umsetzung

Aktuell sind keine Frauen im Vorstand vertreten. Alle drei Vorstandsmitglieder verfügen über internationale Berufserfahrung. Alle drei Mitglieder haben die deutsche Staatsangehörigkeit. Zum Bilanzstichtag waren die aktuellen Vorstandsmitglieder jeweils 46, 59 und 61 Jahre alt. Die Bildungs- und Berufshintergründe der Vorstände sind unterschiedlich geprägt. Genauere Details über den Werdegang und die berufliche Erfahrung der Vorstandsmitglieder der JOST Werke SE finden Sie im Internet unter <http://ir.jost-world.com/Vorstand>.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Bei seiner Zusammensetzung achtet der Aufsichtsrat in erster Linie darauf, dass alle seine Mitglieder über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind. Insbesondere strebt er an, dass seine Mitglieder in der Gesamtheit das vom Aufsichtsrat beschlossene Kompetenzprofil erfüllen.

Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat bei den Vorschlägen zur Wahl seiner Mitglieder auf Internationalität und Vielfalt (Diversität). Ohne dass die Vorschläge einzelner Kandidaten ausschließlich davon abhängig sind, strebt der Aufsichtsrat eine möglichst ausgewogene und vielfältige Zusammensetzung an, in der den Diversitätskriterien wie z.B. Geschlecht, Alter, Bildung und Beruf genüge getan wird.

Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat der JOST Werke SE bestand im Geschäftsjahr 2025 aus vier Männern und zwei Frauen. Zum Bilanzstichtag lag die Altersspanne der Aufsichtsratsmitglieder zwischen 49 und 66 Jahren bei relativ ausgewogener Verteilung der Mitglieder auf die verschiedenen Altersstufen. Alle Mitglieder konnten im Rahmen ihrer Berufstätigkeit internationale Erfahrungen sammeln. Die Bildungs- und Berufshintergründe der Aufsichtsratsmitglieder decken ein breites Spektrum ab. Den aktuellen Lebenslauf der jeweiligen Aufsichtsratsmitglieder einschließlich einer Übersicht der weiteren Mandate in anderen Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien finden Sie im Internet unter <http://ir.jost-world.com/aufsichtsrat>.

Meldepflichte Wertpapiergeschäfte und Aktienbesitz von Organmitgliedern

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie in enger Beziehung zu ihnen stehende Personen sind gemäß Artikel 19 MAR dazu verpflichtet, die Eigengeschäfte mit Aktien der JOST Werke SE oder damit verbundenen Finanzinstrumenten sowohl der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als auch der JOST Werke SE zu melden. Im Geschäftsjahr 2025 galt diese Verpflichtung, sobald das Gesamtvolumen der Transaktionen innerhalb eines Kalenderjahres den Schwellenwert von 20.000 EUR erreichte.

Die JOST Werke SE hat alle ihr im Geschäftsjahr 2025 gemeldeten Geschäfte ordnungsgemäß veröffentlicht. Diese können auf der Internetseite der Gesellschaft nachgelesen werden. <http://ir.jost-world.com/directors-dealings>

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 hielten die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt weniger als 1 % der Aktien der JOST Werke SE.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre üben ihre Rechte in der Hauptversammlung aus. Jede Aktie der Gesellschaft gewährt eine Stimme. Die Aktionäre können ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung entweder selbst, durch einen von ihnen gewählten Bevollmächtigten oder einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben. Für das Geschäftsjahr 2025 hat die ordentliche Hauptversammlung der JOST Werke SE als eine Präsenzveranstaltung in Neu-Isenburg, Deutschland, stattgefunden.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der JOST Werke SE

Neu-Isenburg, März 2026