

**Aktualisierung der Entsprechenserklärung  
des Vorstands und des Aufsichtsrats der JOST Werke AG  
zu den Empfehlungen der Regierungskommission  
„Deutscher Corporate Governance Kodex“ nach §161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke AG haben am 2. Dezember 2020 die jährliche Entsprechenserklärung abgegeben. In dieser Entsprechenserklärung haben Vorstand und Aufsichtsrat betreffend den Abschnitt G.I. des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung („DCGK“) (Vergütung des Vorstands) eine Abweichung von den Empfehlungen G.2, G.3, G.4, G.7, G.9, G.10 und G.11 erklärt.

Mit Beschluss vom 18. März 2021 hat der Aufsichtsrat der JOST Werke AG ein neues System der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, welches der ordentlichen Hauptversammlung der JOST Werke AG am 6. Mai 2021 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt wird.

Die Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke AG vom 2. Dezember 2020 wird hinsichtlich der Angaben zum Abschnitt G.I des DCGK dahingehend gemäß § 161 AktG aktualisiert, dass künftig den Empfehlungen des Abschnitts G.I des DCGK mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

- Empfehlung G.3: Der Aufsichtsrat beurteilt die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder anhand eines externen Vergleichs mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen. Auf eine fixe und statische Definition einer Peer Group hat der Aufsichtsrat bewusst verzichtet, da der Aufsichtsrat der Auffassung ist, dass eine solche Verknüpfung mit einer fest definierten Peer Group zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen kann.
- Empfehlung G.4: Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung die gesellschaftsinternen Verhältnisse. Der Aufsichtsrat hat auf eine feststehende Definition des oberen Führungskreises bewusst verzichtete, da der Aufsichtsrat der Auffassung ist, dass eine solche Definition angesichts der Heterogenität der Vergütungsstruktur innerhalb des Gesamtunternehmens und der gesellschaftsinternen Vergütungsgewohnheiten nicht sachgerecht wäre.
- Empfehlung G.8: Der Aufsichtsrat kann für alle variablen Vergütungskomponenten eine positive oder negative Korrekturanpassung vornehmen, wenn er der Auffassung ist, dass die Berechnung der jeweiligen variablen Vergütungskomponente den Unternehmenserfolg der Gesellschaft, die Erreichung ihrer strategischen Ziele und/oder den Leistungsbeitrag des Vorstandsmitglieds hierzu aufgrund von außergewöhnlichen Entwicklungen nicht zutreffend widerspiegelt. Der Aufsichtsrat hat vom Ausschluss der nachträglichen Anpassungsmöglichkeit von Zielwerten oder Vergleichsparametern abgesehen, da ein solcher Ausschluss zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen kann.

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

Neu-Isenburg, den 18. März 2021

JOST Werke AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat