

Vergütungsbericht 2025

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der JOST Werke SE berichten gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) über die im Geschäftsjahr 2025 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 2025 den nach § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für die amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der JOST Werke SE im Geschäftsjahr 2024 mit einer Mehrheit von 95,0 % des vertretenen Kapitals gemäß § 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 2025 beizubehalten.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

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“). [➔ https://ir.jost-world.com/verguetung](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 Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 27. Juni 2022 und entspricht diesen Empfehlungen mit bestimmten Ausnahmen. [➔ Entsprechenserklärung](#)

Das Vergütungssystem 2021 kam zur Anwendung im Vorstandsdiensvertrag von Oliver Gantzert (CFO) ab dem Jahr 2023, im Vorstandsdiensvertrag von Dirk Hanenberg (COO) im Jahr 2022 sowie beim Abschluss des Vorstandsvertrags von Joachim Dürr (CEO) im Jahr 2024. Auch der letzte Vorstandsdiensvertrag vom ehemaligen CFO Dr. Christian Terlinde wurde unter Anwendung des Vergütungssystems 2021 abgeschlossen.

Der vormalige Vorstandsdiensvertrag von Joachim Dürr (CEO) – gültig bis zum 30. September 2024 – wurde nach dem im Jahr 2019 geltenden Vergütungssystem („Vergütungssystem 2019“) abgeschlossen und genoss Bestandsschutz. Entsprechend wurden ihm im Geschäftsjahr 2025 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. Details über die Gestaltung des Vergütungssystems 2019 sind im Geschäftsbericht 2020 erläutert. [➔ Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands; Geschäftsbericht 2020, S. 54 ff.](#)

Alle bestehenden Vorstandsdiensverträge werden mit Wirkung zum 1. Januar 2026 an das neue Vergütungssystem 2025 angepasst.

Veränderungen im Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand.

Zusammenfassung der Ausgestaltung des im Geschäftsjahr 2025 geltenden 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, Mitarbeitenden, 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.

Vergütungsbestandteile



Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft. Für den externen Vergleich zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung wurde im Jahr 2025 die Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen (sogenannte Peer-Gruppe) herangezogen. Das Vergleichsumfeld ist sowohl durch die Größe der Gesellschaft und die geografische Lage als

auch insbesondere durch eine Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit geprägt.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung zudem die gesellschaftsinternen Verhältnisse. Dabei prüft der Aufsichtsrat, ob sich aus dem Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur Vergütung der Belegschaft und des oberen Führungskreises und aus ihrer jeweiligen Veränderung ein Anpassungsbedarf ergibt. Die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft ist definiert als die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten des Konzerns in Deutschland.

Erfolgsunabhängige Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält nach dem Vergütungssystem 2021 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.

Für alle drei Vorstandsmitglieder wurde die Festvergütung noch bis einschließlich Februar 2025 in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat um 5 % temporär gekürzt, da die Standorte in Deutschland teilweise noch

Kurzarbeit umsetzen. Der Vorstand hat sich hier entsprechend freiwillig beteiligt.

Individualisierte Festvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

in TEUR	Joachim Dürr (CEO) Vorstand seit: 01.01.2019		Dirk Hanenberg (COO) Vorstand seit: 01.09.2022		Oliver Gantzert (CFO) Vorstand seit: 01.09.2023	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Festvergütung	746	848	444	471	444	463
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	149	170	89	94	89	93
Nebenleistungen	6	4	6	6	9	9
Erfolgsunabhängige Komponente	901	1022	539	571	542	565

Erfolgsabhängige variable Vergütung

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

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.

Gemäß dem Vergütungssystem 2021 werden 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. Die restlichen 55 % des erfolgsabhängigen Gesamtbonus werden 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 Stock Awards virtuell veräußert und die Auszahlung der LTI-Komponente findet dann statt und wird erst dann geschuldet.

Zielerreichung und Herleitung der erfolgsabhängigen Vergütung 2025

Die im Geschäftsjahr 2025 „gewährte“ und „geschuldete“ Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG umfasst die Auszahlungen der STI-Komponente für das Geschäftsjahr 2024, die zwei Wochen nach Feststellung des konsolidierten und testierten Konzernabschlusses 2024 im April 2025 geleistet wurden. Diese sind den Vorstandsmitgliedern nach dem hier angewendeten Begriffsverständnis durch die Feststellung des konsolidierten und testierten Konzernabschlusses im März 2025 „geschuldet“ und durch die Auszahlung im April 2025 tatsächlich zugeflossen und damit im Geschäftsjahr 2025 „gewährt“ worden.

Darüber hinaus wurden Joachim Dürr und dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Christian Terlinde im Geschäftsjahr 2025 Vergütungselemente „geschuldet“, die als LTI-Komponente in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem 2019 zugesagt worden sind und erst im Jahr 2025 „gewährt“ und „geschuldet“ werden. Entsprechend weichen diese LTI-Vergütungselemente vom Vergütungssystem 2021 ab. [↗ Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands; Geschäftsbericht 2020, S. 54 ff.](#)

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 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 2021 und für das Vergütungssystem 2019 gleich.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien
(gemäß Vergütungssystem 2019 und 2021)

	2023	2024
Leistungskriterium	Bereinigtes EBITDA	Bereinigtes EBITDA
Schwellenwert für Gewährung (80 % Zielerreichung)	117 Mio. EUR	128 Mio. EUR
Zielwert (100 % Zielerreichung)	146 Mio. EUR	159 Mio. EUR
Schwellenwert für maximale Gewährung (200 % Zielerreichung)	292 Mio. EUR	319 Mio. EUR
Ergebnis	173 Mio. EUR	148 Mio. EUR
Zielerreichung	119 %	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
ESG-Ziel	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.) Reduktion um -2,96 kg CO ₂ /Prod.-Std. im Jahr 2024 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
Erzieltes Ergebnis	
Zielerreichung	124 %

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach dem Vergütungssystem 2019

Im Geschäftsjahr 2024 stand der Vorstandsdienstvertrag von Joachim Dürr bis zum 30. September 2024 unter Bestandsschutz, da er vor der Einführung des Vergütungssystems 2021 abgeschlossen wurde und sich entsprechend noch an dem Vergütungssystem 2019 orientiert. Für Joachim Dürr betrug im Geschäftsjahr 2024 die Summe aller erfolgsabhängigen Komponenten (Gesamtbonus) 0,64 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA bis zum 30. September 2024, danach betrug die Summe 0,76 %. Die erfolgsabhängige Vergütung ist gemäß dem Vergütungssystem 2019 anteilig bis zum 30. September 2024 ausschließlich von der Erreichung von finanziellen Leistungskriterien abhängig.

Aus diesem Grund erhielt Herr Dürr im Geschäftsjahr 2025 eine anteilige STI-Komponente aus dem Jahr 2024 nach dem Vergütungssystem 2019. Die gewährte und geschuldete LTI-Komponente im Geschäftsjahr 2025 entstand aus dem Jahr 2023 und wurde vollständig nach dem Vergütungssystem 2019 gewährt.

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)	320 TEUR

* Anteilig bis zum 30. September 2024

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

	Joachim Dürr (CEO)
Zielbetrag 100 % LTI 2023	514 TEUR
Zielerreichung	119 %
Auszahlungsbetrag 2025 (LTI)	609 TEUR

Darüber hinaus ist dem ehemaligen CFO Dr. Christian Terlinde eine LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2021 im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt worden, die gemäß dem für ihn noch damals geltenden Vorstandsdienstvertrag (Vergütungssystem 2019) erst im Jahr 2025 geschuldet wurde. Der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert für das bereinigte EBITDA im Jahr 2021 betrug 113 Mio. EUR. JOST hat im Jahr 2021 ein bereinigtes EBITDA von 133 Mio. EUR erzielt. Die entsprechende Zielerreichung belief sich somit auf 118 %. Der LTI betrug 55 % der erfolgsabhängigen Komponente (Gesamtbonus) von 0,40 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA im Jahr 2021.

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2021
nach dem Vergütungssystem 2019

	Dr. Christian Terlinde (Austritt: 30.06.2023)
Zielbetrag 100 % LTI 2021	249 TEUR
Zielerreichung	118 %
Auszahlungsbetrag 2025 (LTI)	293 TEUR

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach dem Vergütungssystem 2021

Die im Geschäftsjahr 2024 laufenden Vorstandsdienstverträge 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 2021. 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.

Im neuen Vorstandsdienstvertrag von Joachim Dürr (nach dem Vergütungssystem 2021) bilden sich die erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung seit dem 1. Oktober 2024 wie folgt: (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)	127 TEUR	267 TEUR	267 TEUR

* Anteilig ab dem 1. Oktober 2024

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 Basisjahres verwendet. Die Auszahlung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 wird im Geschäftsjahr 2029 stattfinden und ist erst dann geschuldet.

Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen zeigen eine individualisierte Übersicht der im Geschäftsjahr 2025 „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 ausbezahlt) Vergütungen („**geschuldete Vergütung**“).

Konkret handelt es sich dabei um die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Nebenleistungen und das im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Versorgungsentgelt als Bestandteile der erfolgsunabhängigen

Komponente, sowie um den STI aus dem Geschäftsjahr 2024 und den LTI aus dem Geschäftsjahr 2021 bzw. 2023, die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

in TEUR	Joachim Dürr (CEO) Vorstand seit: 01.01.2019				Dirk Hanenberg (COO) ¹ Vorstand seit: 01.09.2022				Oliver Gantertz (CFO) ² Vorstand seit: 01.09.2023			
	2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %
Festvergütung	746	38	848	41	444	52	471	56	444	69	463	56
Entgeltumwandlung für Altersvorsorge	149	8	170	8	89	10	94	11	89	14	93	11
Nebenleistungen	6	0	4	0	6	1	6	1	9	1	9	1
Erfolgsunabhängige Komponente	901	46	1022	49	539	63	571	68	542	84	565	68
Einjährige variable Vergütung (STI)	499	26	447	22	312	37	267	32	104	16	267	32
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	544	28	609	29	—	—	—	—	—	—	—	—
Erfolgsabhängige Komponente	1.043	54	1.056	51	312	37	267	32	104	16	267	32
Gesamtvergütung	1.944	100	2.078	100	851	100	838	100	646	100	832	100

1) Dirk Hanenberg ist mit Wirkung zum 1. September 2022 zum Vorstand berufen worden. Ihm stehen keine erfolgsabhängigen LTI-Auszahlungen aus den Vorjahren zu.

2) Oliver Gantertz 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			
	2024 ¹	in %	2025	in %
Festvergütung	—	—	—	—
Entgeltumwandlung für Altersvorsorge	—	—	—	—
Nebenleistungen	—	—	—	—
Erfolgsunabhängige Komponente	—	—	—	—
Einjährige variable Vergütung (STI)	156	41	—	—
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	226	59	293	100
Erfolgsabhängige Komponente	382	100	293	100
Gesamtvergütung	382	100	293	100

1) Zeitanteiliger Betrag bis zum 30. Juni 2023

Nicht enthalten in vorstehender Tabelle sind der STI aus dem Geschäftsjahr 2025, der erst im Jahr 2026 mit der Feststellung des diesjährigen konsolidierten Konzernabschlusses 2025 geschuldet und zwei Wochen später gewährt wird, sowie der LTI für das Jahr 2025, welcher

erst 2030 gewährt wird. Hierfür wird auf die freiwilligen Angaben im folgenden Abschnitt „STI bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2025 für die Geschäftsjahre 2026 (STI) bzw. 2030 (LTI)“ sowie den Abschnitt „Einhaltung der maximalen Vergütung“ verwiesen.

STI bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2025 für die Geschäftsjahre 2026 (STI) bzw. 2030 (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 2025 ergeben, „gewährt“ oder „geschuldet“ worden.

Die Darstellung des STI bzw. LTI aus der Zielerreichung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2025 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 2026 (STI) und im Geschäftsjahr 2030 (LTI) gewährt und geschuldet.

In seiner Sitzung am 5. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien festgelegt, die für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 relevant sind. Diese Ziele haben die Integration von Hyva in den JOST Konzern nicht berücksichtigt, da zu dem Zeitpunkt der Sitzung die Transaktion noch nicht abgeschlossen war.

Nach dem Abschluss der Übernahme von Hyva mit Wirkung zum 1. Februar 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner nächsten Sitzung am 24. März 2025 die finanziellen Ziele der erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung für das Jahr 2025 entsprechend angepasst, um der neuen Größe des JOST Konzerns bei der Zielsetzung der Leistungskriterien Rechnung zu tragen.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien
(gemäß Vergütungssystem 2021)

	2025
Leistungskriterium	Bereinigtes EBITDA
Schwellenwert für Gewährung (80 % Zielerreichung)	156 Mio. EUR
Zielwert (100 % Zielerreichung)	194 Mio. EUR
Schwellenwert für maximale Gewährung (200 % Zielerreichung)	389 Mio. EUR
Erzieltes Ergebnis	191 Mio. EUR
Zielerreichung	98 %

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 5. Dezember 2024 die nichtfinanziellen Leistungskriterien definiert, die die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 beeinflussen. Da Hyva als nicht-börsennotiertes Unternehmen zum Zeitpunkt der Übernahme über keine geprüften ESG-Kennzahlen verfügte, ist die Zielsetzung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2025 unverändert geblieben. JOST hat als Teil des PMI-Prozesses Hyva in die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Jahr 2025 integriert und neue gemeinsame kurz-, mittel- und langfristige ESG-Ziele auf Basis des Jahres 2025 festgelegt. [↗ Nachhaltigkeitsbericht](#)

Zielerreichung der nichtfinanziellen Leistungskriterien
(gemäß Vergütungssystem 2021)

	2025
ESG-Ziel	Reduktion der CO ₂ -Emissionen pro Produktionsstunde (Scope 1 und Scope 2) um 48 % im Vergleich zum Basisjahr 2020 (2020: 6,3 kg CO ₂ /Prod.-Std.) Reduktion um -3,02 kg CO ₂ /Prod.-Std. im Jahr 2025
Erzieltes Ergebnis	2,56 kg CO ₂ /Prod.-Std. im Jahr 2025. Dies bedeutet eine Reduktion um -3,74 kg CO ₂ /Prod.-Std. vs. Basisjahr 2020
Zielerreichung	124 %

Herleitung der erfolgsabhängigen Komponente nach dem Vergütungssystem 2021

Die im Geschäftsjahr 2025 laufenden Vorstandsdiensverträge von Joachim Dürr, Dirk Hanenberg und Oliver Gantzert sind nach dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen worden.

Für Joachim Dürr bilden sich die erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 wie folgt:

- (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.

Für Dirk Hanenberg bilden sich die erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 bis wie folgt:

- (i) 0,36 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA bis zum 31. August 2025 bzw. 0,391 % ab dem 1. September 2025, jeweils unter der Voraussetzung, dass das bereinigte EBITDA mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts für das Jahr 2024 beträgt;
- (ii) 0,04 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA bis zum 31. August 2025 bzw. 0,069 % ab dem 1. September 2025, jeweils unter der Voraussetzung, dass die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele (nichtfinanzielle Ziele) einen Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % erreichen.

Für Oliver Gantzert bilden sich die erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 bis wie folgt:

- (i) 0,36 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA bis zum 31. August 2025 bzw. 0,374 % ab dem 1. September 2025, jeweils unter der Voraussetzung, dass das bereinigte EBITDA mindestens 80 % des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts für das Jahr 2024 beträgt;
- (ii) 0,04 % des tatsächlich erzielten bereinigten EBITDA bis zum 31. August 2025 bzw. 0,066 % ab dem 1. September 2025, jeweils unter der Voraussetzung, dass die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele (nichtfinanzielle Ziele) einen Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % erreichen.

Herleitung der STI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2025

nach dem Vergütungssystem 2021

	Joachim Dürr (CEO)	Dirk Hanenberg (COO)	Oliver Gantzert (CFO)
Zielbetrag 100 % STI 2025	665 TEUR	367 TEUR	362 TEUR
Zielerreichung finanzieller Leistungskriterien	98 %	98 %	98 %
Zielerreichung nichtfinanzieller Leistungskriterien	124 %	124 %	124 %
Auszahlungsbetrag 2026 (STI)	654 TEUR	361 TEUR	356 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 Basisjahres verwendet. Die Auszahlung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2025 wird im Geschäftsjahr 2030 stattfinden.

Herleitung der LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2025

nach dem Vergütungssystem 2021

	Joachim Dürr (CEO)	Dirk Hanenberg (COO)	Oliver Gantzert (CFO)
Zielbetrag 100 % LTI 2025	813 TEUR	449 TEUR	442 TEUR
Zielerreichung finanzieller Leistungskriterien	98 %	98 %	98 %
Zielerreichung nichtfinanzieller Leistungskriterien	124 %	124 %	124 %
Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	15.430	8.527	8.392
Zuteilungskurs	51,81 EUR	51,81 EUR	51,81 EUR
Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung	799 TEUR	442 TEUR	435 TEUR

Einhaltung der maximalen Vergütung im Geschäftsjahr 2025

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 2025 und der STI bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2025, die erst in den Geschäftsjahren 2026 (STI) bzw. 2030 (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 auf-gewendeten Vergütungsbestandteile für ein

Geschäftsjahr für den Vorstands-vorsitzenden (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 Börsen-kursentwicklung einen Zufluss-Cap eingeführt.

Die Herleitung der hierfür relevanten STI- und LTI-Komponente finden Sie im vorherigen Abschnitt „STI bzw. LTI aus dem Geschäftsjahr 2025 für die Geschäftsjahre 2026 (STI) bzw.2030 (LTI)“.

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

Einhaltung der maximalen Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

in TEUR	Joachim Dürr (CEO) Eintritt: 01.01.2019		Dirk Hanenberg (COO) Eintritt: 01.09.2022		Oliver Gantzert (CFO) Eintritt: 01.09.2023	
	2025	Max.	2025	Max.	2025	Max.
Festvergütung	848	848	471	471	463	463
Entgeltumwandlung für Altersfürsorge	170	170	94	94	93	93
Nebenleistungen	4	4	6	6	9	9
Erfolgsunabhängige Komponente	1.022	1.022	571	571	565	565
Einjährige variable Vergütung (STI)	654	763	361	424	356	417
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	799	933	442	518	435	509
Erfolgsabhängige Komponente	1.453	1.696	803	942	791	926
Gesamtvergütung	2.475	2.500	1.374	1.513	1.356	1.491

Weitere Informationen

Kein Mitglied des Vorstands 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. Es wurde unverändert von der Hauptversammlung am 8. Mai 2025 erneut bestätigt. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats 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 2025 „gewährten“ und „geschuldeten“ Vergütung und deren jeweilige relative 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder“ erläutert und angewandt wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

in TEUR	2024						2025					
	Fixum	in %	Ausschüsse	in %	Gesamt	in %	Fixum	in %	Ausschüsse	in %	Gesamt	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats ¹												
Dr. Stefan Sommer (Aufsichtsratsvorsitz seit 05.05.2022) (Vorsitz des Präsidial- und Nominierungsausschusses seit 05.05.2022)	150	88	20	12	170	100	150	88	20	12	170	100
Jürgen Schaubel (stellvertretender Vorsitz ab 11.05.2023) (Prüfungsausschussvorsitz)	66	72	26	28	92	100	75	71	30	29	105	100
Natalie Hayday (Mitglied des Prüfungsausschusses)	50	79	13	21	63	100	50	77	15	23	65	100
Diana Rauhut (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses ab 11.05.2023)	32	84	6	16	38	100	50	83	10	17	60	100
Karsten Kühl (Mitglied des Prüfungsausschusses ab 11.05.2023)	32	76	10	24	42	100	50	77	15	23	65	100
Helmut Ernst (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses ab 08.05.2025)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Rolf Lutz (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses bis 08.05.2025)	50	83	10	17	60	100	50	83	10	17	60	100
Prof. Dr. Bernd Gottschalk (stellvertretender Vorsitz bis 11.05.2023) (Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses bis 11.05.2023)	27	87	4	13	31	100	—	—	—	—	—	—
Klaus Sulzbach (Mitglied des Prüfungsausschusses bis 11.05.2023)	18	82	4	18	22	100	—	—	—	—	—	—
Gesamtvergütung	425		93		518		425		100		525	

1) Helmut Ernst ist mit Wirkung zum 8. Mai 2025 in den Aufsichtsrat der JOST Werke SE von der Hauptversammlung bestellt worden. Da die Aufsichtsratsvergütung jedoch erst nach Ablauf eines Geschäftsjahres geschuldet wird, wurde ihm im Geschäftsjahr 2025 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 einem der beiden Vergleichskalenderjahre ganz oder teilweise außerhalb der Lohnfortzahlung waren, beispielsweise wegen Elternzeit oder krankheitsbedingt, werden nicht berücksichtigt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der JOST Werke SE

Neu-Isenburg, 23. März 2026

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Veränderung in %	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Amtierende Vorstandsmitglieder					
Joachim Dürr (Eintritt: 01.01.2019)	40 %	23 %	12 %	7 %	7 %
Dirk Hanenberg (Eintritt: 01.09.2022)	—	100 %	242 %	34 %	-2 %
Oliver Gantzer (Eintritt: 01.09.2023)	—	—	100 %	254 %	29 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Christian Terlinde (Eintritt: 01.01.2019 – Austritt: 30.06.2023)	5 %	18 %	-3 %	-52 %	-23 %
Dr. Ralf Eichler (Eintritt 2000 – Austritt: 31.10.2022)	6 %	-1 %	-37 %	-40 %	-100 %
Lars Brorsen (Austritt: 30.09.2019)	-45 %	-100 %	0 %	0 %	0 %
Christoph Hobo (Austritt: 31.12.2018)	-100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Stefan Sommer (Vorsitz; Eintritt: 05.05.2022)	—	—	100 %	52 %	0 %
Jürgen Schaubel (stellvertretender Vorsitz ab 11.03.2023)	-3 %	3 %	0 %	31 %	14 %
Natalie Hayday	-2 %	2 %	0 %	5 %	3 %
Helmut Ernst (Eintritt: 08.05.2025)	—	—	—	—	—
Diana Rauhut (Eintritt: 11.05.2023)	—	—	—	100 %	58 %
Karsten Kühl (Eintritt: 11.05.2023)	—	—	—	100 %	55 %
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Rolf Lutz (Austritt: 08.05.2025)	-2 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Prof. Dr. Bernd Gottschalk (Austritt: 11.05.2023)	-2 %	2 %	0 %	-64 %	-100 %
Klaus Sulzbach (Austritt: 11.05.2023)	-2 %	2 %	0 %	-64 %	-100 %
Manfred Wennemer (Austritt: 05.05.2022)	-3 %	3 %	-66 %	-100 %	0 %
Entwicklung der Ertragslage					
Bereinigtes EBITDA des JOST Konzerns	30 %	16 %	12 %	-14 %	29 %
Ergebnis nach Steuern der JOST Werke SE (Einzelgesellschaft)	34 %	-29 %	4 %	-128 %	25 %
Ø Arbeitnehmervergütung in Deutschland (Vollzeitäquivalente)	4 %	3 %	5 %	7 %	5 %

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 2025 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 / vereidigt.

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 23. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christiane Lawrenz
Wirtschaftsprüferin

Samuel Artzt
Wirtschaftsprüfer