

Jungheinrich Aktiengesellschaft, Hamburg

Ordentliche Hauptversammlung (in Form einer virtuellen Hauptversammlung) am 10. Mai 2022

Angaben nach § 87a Absatz 1 AktG zur Beschreibung des geänderten Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstandes der Jungheinrich AG (zu Tagesordnungspunkt 7)

Präambel

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG (im Folgenden „Jungheinrich“) hat im Dezember 2021 beschlossen, das am 11. Mai 2021 durch die ordentliche Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstandes von Jungheinrich punktuell anzupassen. Die Anpassungen beziehen sich im Wesentlichen auf die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung für neu zu bestellende Mitglieder des Vorstandes sowie auf die Präzisierung der Anpassungsmöglichkeiten bei der variablen Vergütung im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen und der Definition des Abfindungs-Caps. Das nachfolgend dargestellte, leicht modifizierte Vergütungssystem ist rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten. Mit diesem Vergütungssystem werden die gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) umgesetzt. Außerdem berücksichtigt das System im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019, der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde.

Das neue Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen. Die bestehenden Mitglieder des Vorstandes können rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 in das neue Vergütungssystem überführt werden.

I. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung

Mit der Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat übergeordnete Stoßrichtungen verfolgt:

Strategieorientierung

Ziel des Vergütungssystems ist es, die Erreichung der strategischen Ziele von Jungheinrich zu unterstützen und eine angemessene Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes zu gewährleisten. Über die Auswahl der Leistungskriterien bei der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung sowie über das Setzen ambitionierter Zielwerte für die einzelnen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat somit dafür Sorge getragen, dass das Vergütungssystem im Einklang mit der langfristigen Geschäftsstrategie von Jungheinrich steht.

Nachhaltigkeit

Das Vorstandsvergütungssystem steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie von Jungheinrich, die neben profitabilem Wachstum darauf ausgerichtet ist, nachhaltig Wert zu schaffen. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die kurz- und langfristige variable Vergütung werden soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert.

Charakter eines Familienunternehmens

Das Vergütungssystem spiegelt den Charakter von Jungheinrich als Familienunternehmen wider und legt den Schwerpunkt auf Vertrauen und langfristige Beziehungen. Dem Eingehen zu hoher kurzfristiger Risiken wird durch eine Betonung der festen Vergütungskomponenten entgegengewirkt.

Interessen der Aktionäre und der sonstigen Stakeholder

Das Vergütungssystem von Jungheinrich berücksichtigt neben den Interessen der Vorstände, Mitarbeitenden und Kundschaft auch die der Aktionärinnen und Aktionäre. Über den Aktienbezug der langfristigen variablen Vergütung sowie die Integration aktienbasierter Leistungskriterien wird den Interessen der Aktionäre Rechnung getragen.

Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem für die Vorstände von Jungheinrich ist klar und verständlich gestaltet. Es befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und berücksichtigt im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

II. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Personalausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, die unter anderem auf den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate

Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung basieren. Der Aufsichtsrat berät über die Empfehlungen des Personalausschusses und beschließt das System zur Vergütung des Vorstandes. Der Aufsichtsrat kann einen externen Berater hinzuziehen, auf dessen Unabhängigkeit er bei der Mandatierung achtet.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

In Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die kurz- und langfristigen Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile fest.

Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstandes alle zwei Jahre. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei dieser Überprüfung durch Vorbereitungen und Empfehlungen.

Im Rahmen der Überprüfung wird unter anderem die horizontale Üblichkeit der Vergütung (Vergleich zur Vorstandsvergütung in anderen Unternehmen) sowie die vertikale Üblichkeit (Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen innerhalb von Jungheinrich) untersucht und beurteilt. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen herangezogen, die mit Jungheinrich insbesondere hinsichtlich der Kriterien Land, Branche und Größe vergleichbar sind. Innerhalb von Jungheinrich werden sowohl für aktuelle Relationen als auch für die Relationen in der zeitlichen Entwicklung der obere Führungskreis und die Belegschaft insgesamt zur Bewertung der Üblichkeit herangezogen. Der obere Führungskreis setzt sich aus den Management Level Executives und dem Management Level 1 in Deutschland zusammen. Die Belegschaft insgesamt besteht aus den weiteren Angestellten in Deutschland (exkl. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten).

Bei Bedarf werden Änderungen am Vergütungssystem vom Aufsichtsrat beschlossen. Mindestens alle vier Jahre, oder falls wesentliche Änderungen beschlossen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die auch für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen beachtet.

III. Bestandteile des Vergütungssystems

A. Übersicht über die Vergütungsbestandteile

Die jährliche Vergütung der Vorstandsmitglieder von Jungheinrich setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängige Komponente besteht aus drei Bestandteilen: einer Grundvergütung, Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Komponenten: Zum einen erhält das Vorstandsmitglied eine kurzfristige variable Vergütung mit einer einjährigen Laufzeit (Short-Term Incentive – STI) und zum anderen virtuelle Performance Shares mit einer Laufzeit von drei Jahren und langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive – LTI).

Vergütungs-komponenten	Ausgestaltung	
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird	
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen und Versicherungen	
Altersversorgung	Leistungsorientierte Zusage für bestehende Mitglieder des Vorstandes und generell festes Versorgungsentgelt für neu zu bestellende Mitglieder des Vorstandes	
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung	Plantyp	• Zielbonus
	Leistungskriterien	• 45 % Konzern-EBT-Umsatzrendite • 35 % Konzernumsatzsteigerung • 20 % Ausrüstungsquote Lithium-Ionen
	Diskretionärer Faktor	• Faktor in Höhe von 0,8 bis 1,2
	Auszahlungsbegrenzung	• 150 % des Zielbetrages
	Laufzeit	• Ein Jahr
Langfristige variable Vergütung	Plantyp	• Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	• 60 % Return on Capital Employed (ROCE) • 20 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup • 20 % Nachhaltigkeitsziel
	Diskretionärer Faktor	• Faktor in Höhe von 0,8 bis 1,2
	Auszahlungsbegrenzung	• 180 % des Zielbetrages
	Laufzeit	• Drei Jahre
Sonstiges		
Malus/Clawback	Möglichkeit zur anteiligen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen	
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG: • Vorstandsvorsitzender: € 3.500.000,00 • Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils: € 2.300.000,00	
Abfindungs-Cap	Abfindungen maximal in Höhe der Summe einer jährlichen Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung beziehungsweise maximal für die Restlaufzeit der Bestellung	

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der erfolgsunabhängigen und der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Dabei werden STI und LTI mit

ihrem Zielbetrag, also der Höhe bei 100 % Zielerreichung, zugrunde gelegt. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der einjährigen variablen Vergütung. Die Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung ergeben sich wie folgt:

Vergütungskomponente	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung
Grundvergütung	~ 40–50 %
Nebenleistungen	~ 1–5 %
Altersversorgung	~ 5–15 %
Short-Term Incentive	~ 15–25 %
Long-Term Incentive	~ 20–30 %

B. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgung zusammen.

1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein fixer Betrag und wird monatlich in Raten ausgezahlt.

2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie das Einbeziehen der Vorstandsmitglieder in eine Unfallversicherung.

3. Altersversorgung

Die derzeitigen Vorstandsmitglieder von Jungheinrich haben Anspruch auf eine Alters- und Invalidenrente sowie Hinterbliebenenversorgung. Die Altersversorgung ist als eine leistungsorientierte Zusage ausgestaltet, die das Vorstandsmitglied bei Vollendung des 63. Lebensjahres zu einer lebenslang zahlbaren Altersrente berechtigt.

Aspekt	Ausprägung
Zusagetyp	Leistungsorientierte Zusage
Renteneintritt	Vollendung des 63. Lebensjahres
Sockelbetrag	€ 30.000,00 pro Jahr
Steigerung pro Vorstandsjahr	€ 4.200,00 pro Jahr
Auszahlungsoptionen	Monatliche Auszahlung (jährliche Erhöhung um 1 %)
Invalidität/Tod	Invalidität: 100 % Tod: 50 %

Neu zu bestellenden Mitgliedern des Vorstandes wird ein festes jährliches Versorgungsentgelt gewährt, das zusätzlich zur Festvergütung einmal jährlich ausgezahlt wird. Mit dem Versorgungsentgelt können diese Mitglieder des Vorstandes ihre Altersversorgung eigenständig betreiben. Darüber hinaus wird diesen Vorstandsmitgliedern keine weitere betriebliche Altersversorgung von Jungheinrich gewährt. Für neue Vorstandsmitglieder, die vor der Bestellung bereits Angestellte des Jungheinrich Konzerns waren und in diesem Zusammenhang eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung erhalten haben, kann der Aufsichtsrat diese Zusage in Ausnahmefällen weiterführen, anstatt ein Versorgungsentgelt zu gewähren.

C. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Laufzeit und den virtuellen Performance Shares mit dreijähriger Laufzeit zusammen. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie von Jungheinrich sowie zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat definiert jährlich ambitionierte kurz- und langfristige Ziele für die Leistungskriterien, die an die operative Steuerung und die Unternehmensstrategie angelehnt sind. Wie hoch die variable Vergütung ausfällt, ist unter anderem von der Erreichung der definierten Ziele abhängig.

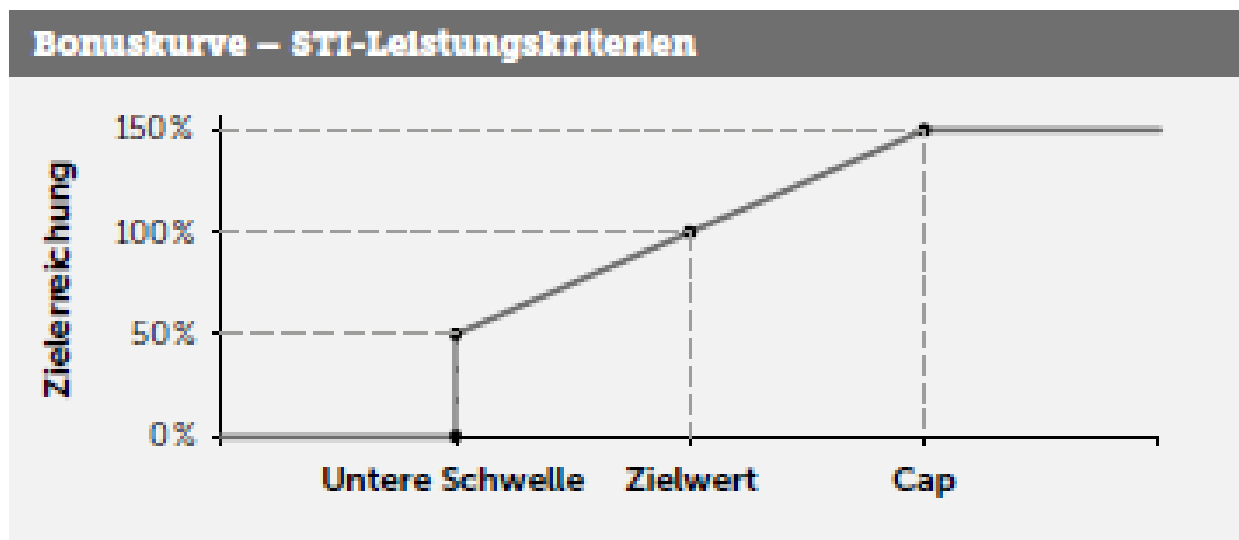
1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres honoriert. Die zur Beurteilung des Erfolges maßgeblichen Leistungskriterien sind zu 45 % die Konzern-Ergebnis-vor-Steuern-Umsatzrendite (Konzern-EBT-Umsatzrendite), zu 35 % die Konzernumsatzsteigerung und zu 20 % die Ausrüstungsquote der Flurförderzeuge mit Lithium-Ionen-Batterien. Die Konzern-EBT-Umsatzrendite und die Konzernumsatzsteigerung zahlen auf die Strategie von Jungheinrich ein, profitabel zu wachsen. Die Ausrüstungsquote der Flurförderzeuge mit Lithium-Ionen-Batterien spiegelt als Nachhaltigkeitsziel die soziale und ökologische Verantwortung von Jungheinrich

wider. Die Erweiterungen des Produktportfolios um zusätzliche Fahrzeuge mit vollintegrierter Lithium-Ionen-Batterie sind wichtige strategische Initiativen, die einen wirksamen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.

Vor oder zu Beginn des Geschäftsjahres werden für jedes Leistungskriterium anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte festgelegt. Die Zielwerte werden aus der operativen beziehungsweise strategischen Unternehmensplanung abgeleitet. Bei einer Leistung unterhalb des Schwellenwertes beträgt die Zielerreichung 0 %, der STI kann folglich komplett entfallen. Nach oben ist die Zielerreichung auf 150 % gedeckelt.

Für die finanziellen Ziele und das Nachhaltigkeitsziel „Ausrüstungsquote Lithium-Ionen“ sehen die Bonuskurven schematisch wie folgt aus:



Die Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte der STI-Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht, sofern dies nicht für die Marktposition von Jungheinrich unbillig ist.

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung eines Geschäftsjahres bestimmt sich anhand der Zielerreichung der festgelegten Leistungskriterien. Nach der Billigung des für das Geschäftsjahr relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich der tatsächlich erreichten Ist-Werte mit den definierten Zielwerten. Die so ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen. Im Ausnahmefall kann der Gesamtzielerreichungsgrad durch den Aufsichtsrat in Form einer diskretionären Entscheidung wegen außergewöhnlicher Ereignisse oder wegen der individuellen Leistung eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert und damit angepasst werden. Die Gesamtzielerreichung wird mit dem

Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Dieser ist auf 150 % des Zielbetrages begrenzt.

Short-Term Incentive					
Geschäfts- jahr 0	Geschäftsjahr 1			Geschäftsjahr 2	
	Einjährige Performanceperiode				
Zielbetrag in €	Zielerreichung in % (0 %–150 %)			Diskretionärer Faktor	
	Konzern-EBT-Umsatzrendite 45 %			0,8–1,2	
	Konzernumsatzsteigerung 35 %				
	Ausrüstungsquote Lithium-Ionen 20 %				
				Auszahlung in € Cap: 150 % des Zielbetrages	
				Malus Clawback	

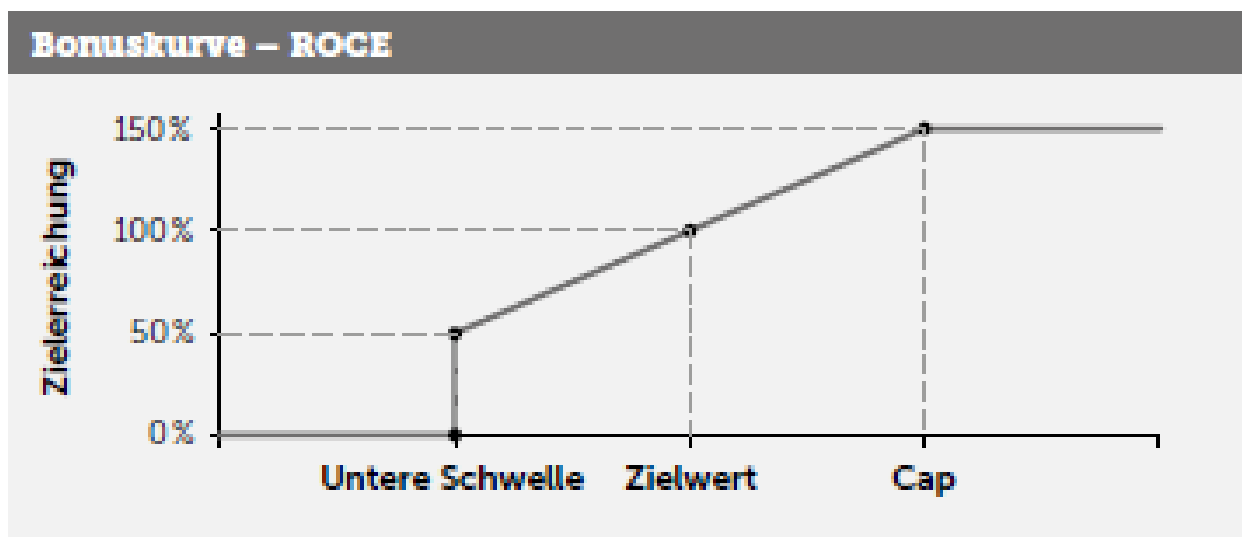
Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist grundsätzlich ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen, die keinen Bezug zu der Leistung des Vorstandes haben, nach pflichtgemäßem Ermessen bei der Ermittlung der Zielerreichungsgrade oder durch nachträgliche Anpassung der STI-Zielwerte und -Leistungskriterien während des jeweiligen Geschäftsjahres angemessen Rechnung tragen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen ausschließlich wesentliche, nicht in der operativen Planung berücksichtigte Geschäftsveränderungen, insbesondere wesentliche Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, Umstrukturierungen, Änderungen der Unternehmensstrategie beziehungsweise des Geschäftsmodells, Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen oder weitreichende und unvorhersehbare Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch schwere Wirtschaftskrisen), in Betracht, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung der vorbeschriebenen Art erforderlich machen, wird darüber im nächsten jährlichen Vergütungsbericht berichtet.

2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er die langfristige Wertsteigerung von Jungheinrich honoriert. Da die Strategie, profitabel zu wachsen, in hohem Umfang aus dem zur Verfügung stehenden Kapital getragen werden soll, ist ein wertorientierter Einsatz des gebundenen Kapitals langfristig von hoher Bedeutung. Der LTI trägt durch die absolute und relative Aktienkursentwicklung dazu bei, die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder noch stärker miteinander zu verknüpfen. Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der LTI wird in Form von virtuellen Performance Shares jährlich als Tranche gewährt und ist somit aktienbasiert. Zu Beginn der Laufzeit wird der Zielbetrag des LTI durch den durchschnittlichen Aktienkurs von Jungheinrich (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 120 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode) geteilt, um eine Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien zu ermitteln (virtuelle Performance Shares – VPS). Diese Anzahl der VPS kann sich in Abhängigkeit der Zielerreichung der additiv verknüpften Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup und einem Nachhaltigkeitsziel erhöhen oder verringern. Die Anzahl der VPS kann auch komplett entfallen, wenn die gesetzten Ziele deutlich verfehlt werden.

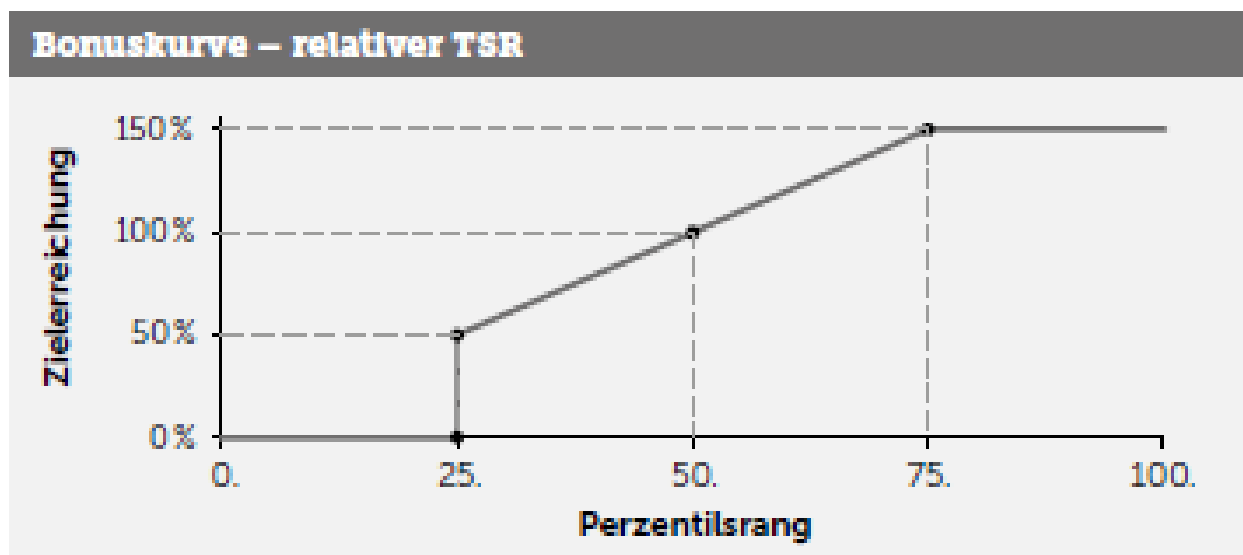
Das erste LTI-Leistungskriterium bildet der ROCE, der mit 60 % gewichtet wird. Der Aufsichtsrat beschließt vor oder zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für den ROCE der jeweils neuen Tranche, die über die gesamte dreijährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Der vom Aufsichtsrat jährlich festzulegende Zielwert orientiert sich dabei an der strategisch zu erwartenden Rendite auf das gebundene Kapital. Nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für den ROCE bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich des tatsächlich erreichten ROCE-Ist-Wertes am Ende der dreijährigen Performanceperiode mit dem definierten Zielwert.



Das zweite Leistungskriterium, der relative TSR, vergleicht die TSR-Performance von Jungheinrich mit der TSR-Performance einer individuellen Peergroup und wird mit 20 % gewichtet. Die Peergroup setzt sich aus den gleichen börsennotierten Unternehmen zusammen, die auch für den horizontalen Marktvergleich herangezogen werden. Die TSR-Performance berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung zuzüglich gezahlter

Dividende am Ende der Performanceperiode zum Wert am Anfang der Performanceperiode. Für jedes Unternehmen der Peergroup und Jungheinrich wird nach dem Ende der Performanceperiode die TSR-Entwicklung bestimmt. Die sich ergebenden Einzelwerte werden anschließend in eine Rangfolge gebracht und mit einem Perzentilsrang versehen, wobei der 0. Perzentilsrang der geringsten TSR-Entwicklung entspricht und der 100. Perzentilsrang der höchsten TSR-Entwicklung.

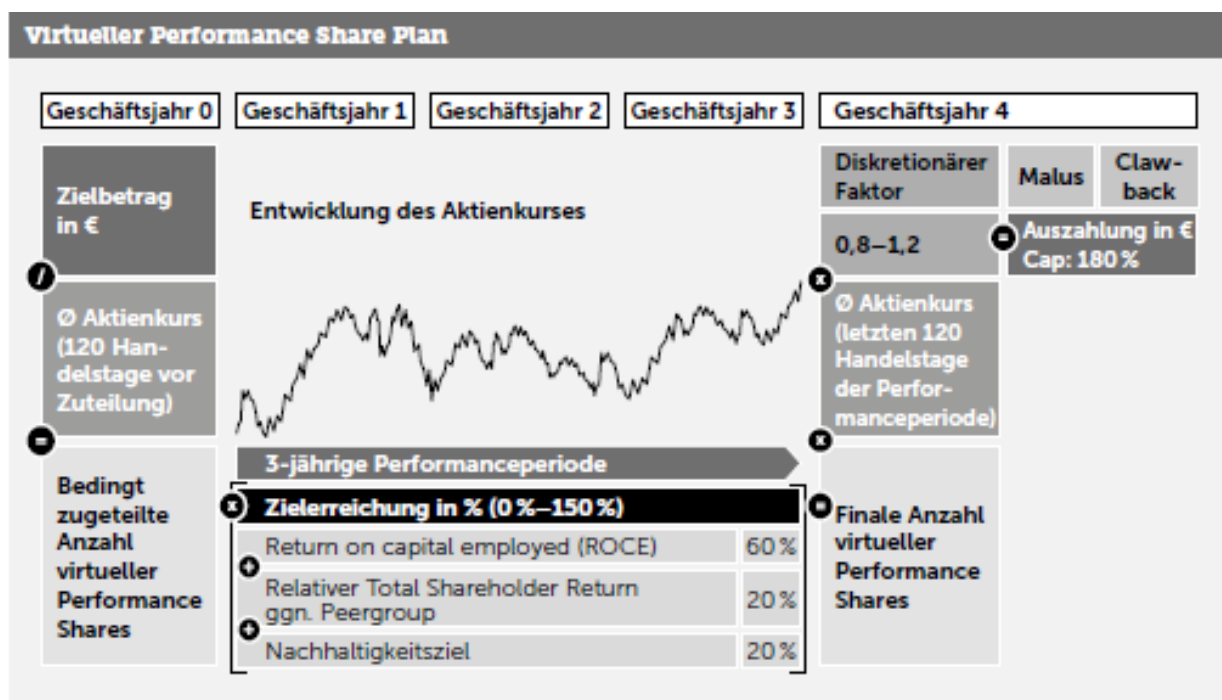
Die Zielerreichung für den relativen TSR bestimmt sich nach dem Ende der Performanceperiode anhand des Perzentilsranges von Jungheinrich: Bis zum 25. Perzentilsrang entspricht die Zielerreichung 0 %, am 25. Perzentilsrang 50 %, am 50. Perzentilsrang 100 % und ab dem 75. Perzentilsrang 150 %. Zwischen den genannten Perzentilsrängen wird die Zielerreichung linear interpoliert.



Das dritte Leistungskriterium ist ein nicht-finanzielles Ziel, das mit 20 % gewichtet wird. Das nicht-finanzielle Ziel wird jährlich neu vom Aufsichtsrat festgelegt und kann aus einem Kriterien-Katalog für neue LTI-Tranchen ausgewählt werden. Dieser Katalog weist unter anderem folgende Kriterien auf, ist aber nicht auf diese begrenzt: Ausrüstungsquote Lithium-Ionen, CO₂-Reduktion. Die konkrete Ausgestaltung des Nachhaltigkeitszieles wird im Vergütungsbericht veröffentlicht, soweit es nicht für die wettbewerbliche Stellung von Jungheinrich unbillig ist.

Die ermittelten Zielerreichungsgrade des ROCE, des relativen TSR und des nicht-finanziellen Zieles werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen.

Die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares wird nach Ende der Performanceperiode bestimmt, indem die ursprünglich zugeteilte Anzahl der VPS mit der Gesamtzieelerreichung multipliziert wird. Anschließend wird die finale Anzahl virtueller Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 120 Handelstage vor Ende der Performanceperiode) multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Im Ausnahmefall kann der Auszahlungsbetrag durch den Aufsichtsrat in Form einer diskretionären Entscheidung wegen außergewöhnlicher Ereignisse oder wegen der individuellen Leistung eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert und damit angepasst werden. In jedem Fall ist der Auszahlungsbetrag auf 180 % des Zielbetrages begrenzt.



Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist grundsätzlich ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen, die keinen Bezug zu der Leistung des Vorstandes haben, nach pflichtgemäßem Ermessen bei der Ermittlung der Zielerreichungsgrade oder durch nachträgliche Anpassung der LTI-Zielwerte und -Leistungskriterien während der laufenden Performanceperiode angemessene Rechnung tragen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen ausschließlich wesentliche, nicht in der operativen Planung berücksichtigte Geschäftsveränderungen, insbesondere wesentliche Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, Umstrukturierungen, Änderungen der Unternehmensstrategie beziehungsweise des Geschäftsmodells, Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen

oder weitreichende und unvorhersehbare Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch schwere Wirtschaftskrisen), in Betracht, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung der vorbeschriebenen Art erforderlich machen, wird darüber im nächsten jährlichen Vergütungsbericht berichtet.

Durch den Wechsel in das neue Vergütungssystem ergibt sich für die derzeitigen Vorstandsmitglieder eine veränderte Auszahlungsstruktur, wodurch bestimmte Vergütungselemente später zufließen. Um den Vorstandsmitgliedern den Übergang in das neue System zu erleichtern, erhalten sie zum Ausgleich einmalig im Jahr 2023 eine Übergangsleistung, die mit späteren Zahlungen verrechnet wird.

D. Sonstiges

1. Malus und Clawback

Die kurzfristige variable Vergütung und die virtuellen Performance Shares unterliegen Malus- und Clawback-Bedingungen. Bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat dazu berechtigt, bis zu 50 % der für das Geschäftsjahr der Pflichtverletzung gewährten, noch nicht ausbezahlten variablen Vergütung einzubehalten (Malus) und bis zu 50 % der bereits ausbezahlten variablen Vergütung für einen bestimmten Zeitraum zurückzufordern (Clawback). Die Entscheidung des Aufsichtsrates erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitgliedes zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Absatz 2 AktG bleibt davon unberührt.

2. Maximalvergütung

Die Vergütung des Vorstandes ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt (kurzfristige variable Vergütung: 150 % des Zielbetrages, virtuelle Performance Shares: 180 % des Zielbetrages). Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche die zufließende Vergütung, die für ein Geschäftsjahr gewährt wird, begrenzt. Diese Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung, Nebenleistungen, die Altersversorgung und Auszahlungen aus dem STI und LTI. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 3.500.000,00 und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils € 2.300.000,00.

IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

A. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Die Bestelldauer beträgt in der Regel drei Jahre für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und in der Regel vier Jahre für den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise die Vorstandsvorsitzende.

Die Vorstandsdienstverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

B. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitgliedes zum Mitglied des Vorstandes sowie des Dienstvertrages sollen gegebenenfalls (bei Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB) zu vereinbarende Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht die Summe aus einer jährlichen Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung sowie nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages überschreiten (Abfindungs-Cap).

C. Change of Control

Es bestehen keine Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

D. Unterjähriger Ein- oder Austritt

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitgliedes während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung pro rata temporis gewährt.

Bei (vorzeitiger) Beendigung des Dienstvertrages oder Eintritt eines Versorgungsfalles bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Performance Shares der bereits laufenden LTI-Tranchen in der vereinbarten Höhe erhalten und kommen nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach den regulären Regelungen zur Auszahlung. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Virtuelle Performance Shares aus laufenden Tranchen entfallen ersatzlos, wenn der Dienstvertrag eines Vorstandsmitgliedes durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund außerordentlich beendet wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt niederlegt.

E. Vergütung der Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb des Jungheinrich Konzerns

Etwaige Vergütungen eines Vorstandsmitgliedes aus Aufsichtsratsmandaten in Gesellschaften, an denen Jungheinrich oder ein mit Jungheinrich verbundenes Unternehmen eine wesentliche Beteiligung besitzt, werden auf die Bezüge des Vorstandsmitgliedes angerechnet. Der Aufsichtsrat hat das Recht zu entscheiden, ob und in welchem Umfang die dem Vorstandsmitglied aus der Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate zufließenden Vergütungen auf die Bezüge des Vorstandsmitgliedes anzurechnen sind.

V. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist für den Aufsichtsrat ausnahmsweise dann in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung des § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG möglich, wenn außergewöhnliche Umstände eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig machen. Dafür bedarf es eines Aufsichtsratsbeschlusses, der die Notwendigkeit einer Abweichung transparent und begründet feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur sowie die definierten Leistungskriterien und Zielvorgaben im STI und LTI. Zudem kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren. Die von der Abweichung konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems und die Notwendigkeit der Abweichung sind überdies im Vergütungsbericht den Aktionären zu erläutern.