**Jungheinrich AG, Hamburg**

**Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 2 AktG**

Der ordentlichen Hauptversammlung der Jungheinrich AG am Dienstag, den 11. Mai 2021, wurde unter Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung seit dem 1. Januar 2021, wie es der Aufsichtsrat in seiner außerordentlichen Sitzung am 25. Februar 2021 nach § 87a AktG beschlossen hat und wie es nachstehend aufgeführt ist, zur Billigung vorgelegt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit folgendem Ergebnis gebilligt:

Bei 54.000.000 Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden – dies entspricht 100% des Grundkapitals der stimmberechtigten Stammaktionäre und 52,94% (einschließlich Vorzüge) des gesamten Grundkapitals der Gesellschaft -

54.000.000 Ja-Stimmen 100%

0 Nein-Stimmen 0%

0 Enthaltungen 0%.

**Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes des Jungheinrich AG**

**Präambel**

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG (im Folgenden „Jungheinrich“) hat das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft im Februar 2021 beschlossen. Das System ist rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Mit diesem Vergütungssystem werden die geänderten 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 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 Mitlieder des Vorstandes können rückwirkend ab dem 1. Januar 2021 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 profitablem 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, Mitarbeiter und Kunden auch die der 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 und Arbeitern in Deutschland (exkl. Auszubildende 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 | |
| **Erfolgsabhängige Vergütung** | | |
| **Kurzfristige variable Vergütung** | Plantyp | • Zielbonus |
| | Leistungskriterien | • 45 % Konzern-EBT-Umsatzrendite<br>• 35 % Konzernumsatzsteigerung<br>• 20 % Ausrüstungsquote Lithium-Ionen |
| | Diskretionärer Faktor | • Faktor in Höhe von 0,8 bis 1,2 |
| | Auszahlungs-begrenzung | • 150 % des Zielbetrages |
| | Laufzeit | • Ein Jahr |
| **Langfristige variable Vergütung** | Plantyp | • Virtueller Performance Share Plan |
| | Leistungskriterien | • 60 % Return on Capital Employed (ROCE)<br>• 20 % Relativer Total Share-holder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup<br>• 20 % Nachhaltigkeitsziel |
| | Diskretionärer Faktor | • Faktor in Höhe von 0,8 bis 1,2 |
| | Auszahlungs-begrenzung | • 180 % des Zielbetrages |
| | Laufzeit | • Drei Jahre |
| **Sonstiges** | | |
| **Malus/Clawback** | Möglichkeit zur anteiligen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen | |
| **Maximal-vergütung** | Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG:<br>• Vorstandsvorsitzender: € 3.500.000,00<br>• Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils: € 2.300.000,00 | |
| **Abfindungs-Cap** | Abfindungen maximal in Höhe von einer Gesamt-barvergütung 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<br>(jährliche Erhöhung um 1 %) |
| Invalidität/Tod | Invalidität: 100 %<br>Tod: 50 % |

### 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.

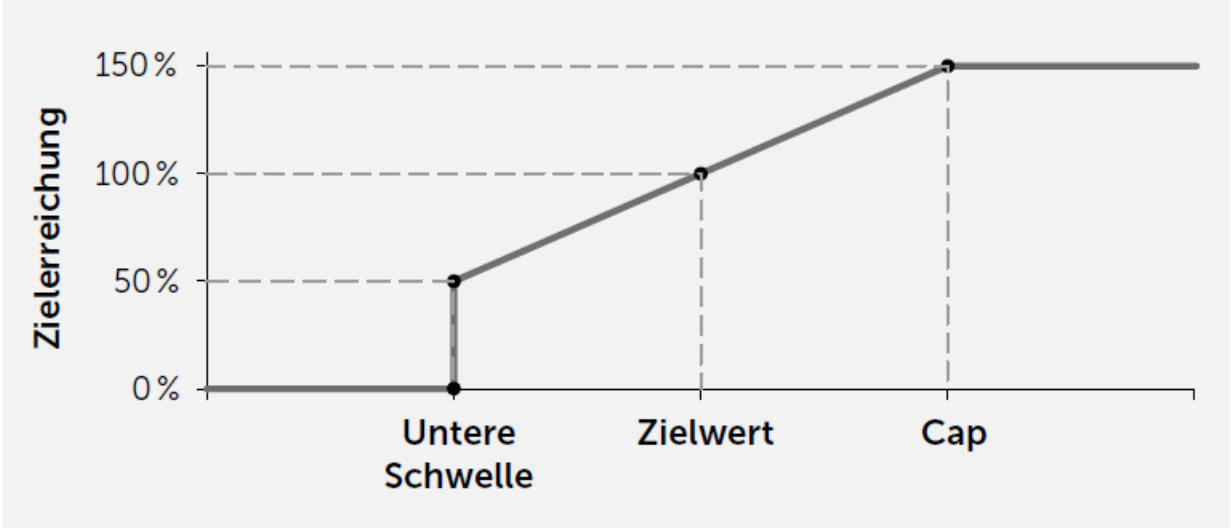
#### 1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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 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.

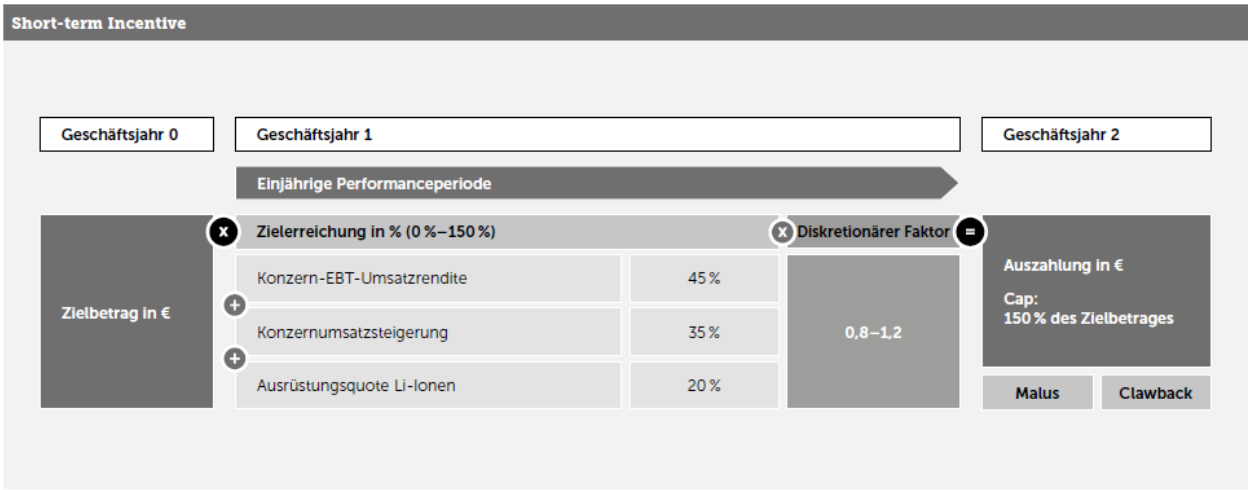
Für die finanziellen Ziele und das Nachhaltigkeitsziel „Ausrüstungsquote Lithium-Ionen“ sehen die Bonuskurven schematisch wie folgt aus:

**Bonuskurve – Ausrüstungsquote Lithium-Ionen**



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




Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat hat beim STI gemäß der Empfehlung in G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex in begründeten Sonderfällen die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei den Bemessungsgrößen, Zielvorgaben und der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen.

### 2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

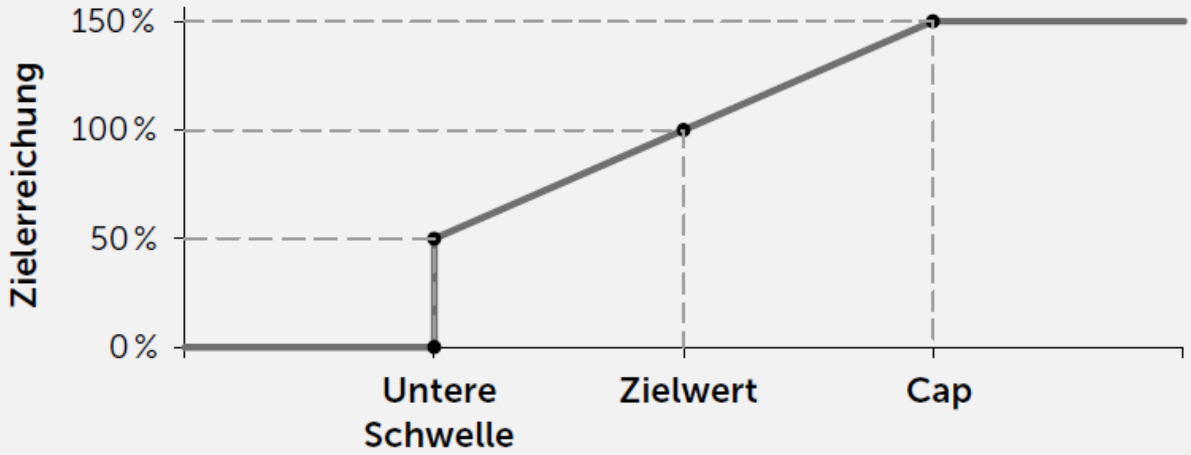
Der aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er die langfristige Wertsteigerung von Jungheinrich honoriert. Da die Strategie, profitabel zu wachsen, in hohem Umfang aus dem zur Verfügung stehenden Kapital getragen werden soll, ist ein wertorientierter Einsatz des gebundenen 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 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.

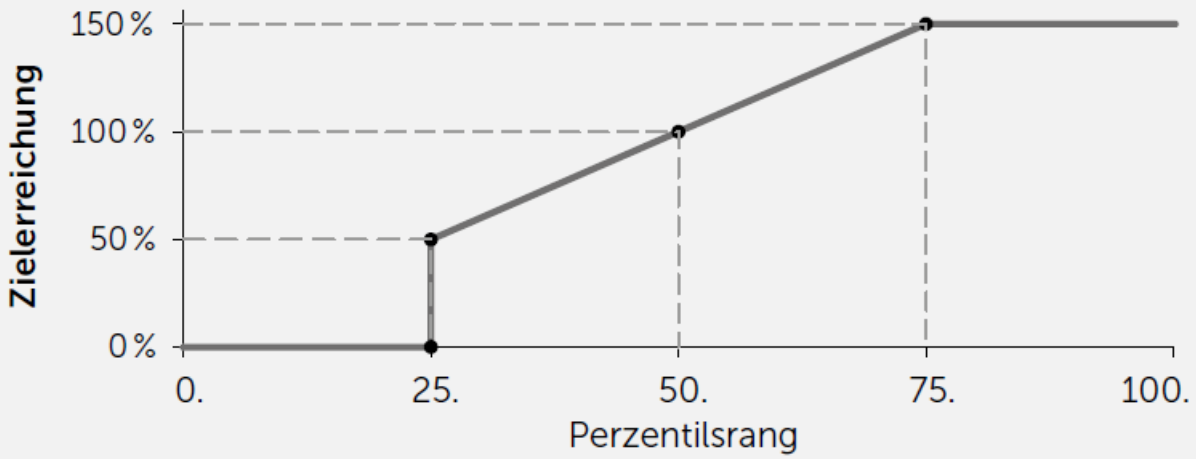
**Bonuskurve – ROCE**




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.

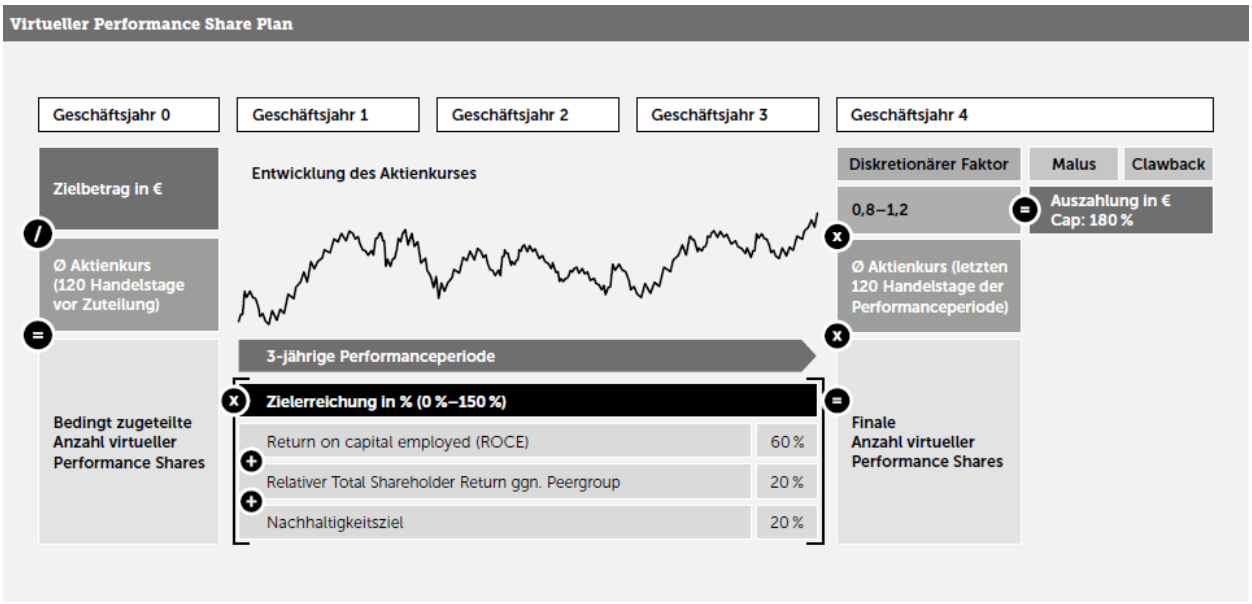
**Bonuskurve – relativer TSR**




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, 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 Gesamtzielerreichung 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 ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat hat auch beim LTI gemäß der Empfehlung in G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex in begründeten Sonderfällen die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei den Bemessungsgrößen, Zielvorgaben und der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen.

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 ausgezahlten variablen Vergütung einzubehalten (Malus) und bis zu 50 % der bereits ausgezahlten 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 drei Jahre für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und vier Jahre für den Vorstandsvorsitzenden.

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 den Wert einer jährlichen Gesamtbarvergütung und 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.

Hamburg, 11. Mai 2021

Jungheinrich AG

Der Vorstand