

Einladung zur
**ordentlichen
Hauptversammlung**

am 10. Mai 2022

Wir laden hiermit die Aktionärinnen und Aktionäre unserer Gesellschaft zu der

ordentlichen Hauptversammlung
am Dienstag, den 10. Mai 2022, um 10:00 Uhr

ein.

Die Hauptversammlung wird ohne die Möglichkeit der persönlichen Teilnahme der Aktionärinnen und Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) als virtuelle Hauptversammlung abgehalten. Für ordnungsgemäß angemeldete Aktionärinnen und Aktionäre und ihre Bevollmächtigten wird eine Bild- und Tonübertragung der gesamten Hauptversammlung live im passwortgeschützten HV-Aktionärsportal der Gesellschaft erfolgen.

Die Stimmrechtsausübung der Stammaktionärinnen und -aktionäre erfolgt ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachterteilung an den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

Bitte beachten Sie insbesondere die Regelungen zur weiterhin erforderlichen Anmeldung zur Hauptversammlung in Abschnitt III. 2.

Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist der Sitz der Gesellschaft, Friedrich-Ebert-Damm 129, 22047 Hamburg. Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten (mit Ausnahme des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) sind nicht berechtigt, physisch an der Hauptversammlung teilzunehmen. Ihnen stehen die nachstehend in Abschnitt III. beschriebenen Rechte zu.

I. Tagesordnung

- 1. Vorlage des vom Aufsichtsrat festgestellten Jahresabschlusses der Jungheinrich AG zum 31. Dezember 2021, des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2021 sowie des zusammengefassten Lageberichtes für die Jungheinrich AG und den Konzern mit dem Bericht des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2021**

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinnes für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von € 68.280.000,00 in voller Höhe wie folgt an die Aktionärinnen und Aktionäre zu verteilen:

Zahlung einer Dividende von € 0,66 je Stammaktie € 35.640.000,00

Zahlung einer Dividende von € 0,68 je Vorzugsaktie € 32.640.000,00.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstandes Entlastung zu erteilen.

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrates Entlastung zu erteilen.

- 5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022**

Gestützt auf die Empfehlung des Finanz- und Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, die

PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg,

zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 zu bestellen.

- 6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichtes**

Nach § 120a Absatz 4 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichtes für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

Vorstand und Aufsichtsrat haben den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 nach Maßgabe des § 162 AktG erstellt und hierüber jeweils am 4. März 2022 beschlossen. Der Abschlussprüfer der Gesellschaft hat den Vergütungsbericht nach Maßgabe des § 162 Absatz 3 Satz 1

und 2 AktG geprüft und am 29. März 2022 seinen Vermerk nach § 162 Absatz 3 Satz 3 AktG erteilt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigefügt. Der geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wird der Hauptsammlung zur Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht mit dem Vermerk des Abschlussprüfers ist nachfolgend in Abschnitt II. 1. abgedruckt und auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

zugänglich gemacht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Der nachfolgend in Abschnitt II. 1. abgedruckte geprüfte Vergütungsbericht der Jungheinrich AG für das Geschäftsjahr 2021 wird gebilligt.

7. Beschlussfassung über die Billigung des geänderten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Absatz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die Hauptversammlung am 11. Mai 2021 hat unter Tagesordnungspunkt 7 das durch den Aufsichtsrat am 25. Februar 2021 beschlossene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Absatz 1 AktG gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 21. Dezember 2021 ein geändertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen, welches das bisherige Vergütungssystem punktuell aktualisiert und modifiziert. Dieses geänderte Vergütungssystem mit Wirkung seit dem 1. Januar 2022 wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Es ist nachfolgend in Abschnitt II. 2. beschrieben und auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor zu beschließen:

Das nachfolgend in Abschnitt II. 2. beschriebene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Jungheinrich AG wird gebilligt.

8. Beschlussfassung über die Zustimmung zu einem Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag

Die Jungheinrich AG und die arculus GmbH (nachfolgend „arculus“) haben am 4. März 2022 einen Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag abgeschlossen, dessen Wirksamkeit von

der Zustimmung der Hauptversammlung der Jungheinrich AG, der Zustimmung der Gesellschafterversammlung der arculus und seiner darauf folgenden Eintragung in das Handelsregister der arculus abhängt.

Alleinige Gesellschafterin der arculus mit einem Stammkapital von € 38.827,00 ist die Jungheinrich AG. Gesellschaftsvertraglicher Unternehmensgegenstand der arculus ist die Entwicklung von modularen Montage- und Logistiksystemen insbesondere für die Automobilindustrie sowie damit zusammenhängende Vertriebs- und Beratungsleistungen.

Der Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag hat folgenden wesentlichen Inhalt:

- Die arculus unterstellt die Leitung ihres Unternehmens der Jungheinrich AG, die gegenüber der Geschäftsführung der arculus zur Erteilung von Weisungen berechtigt ist.
- Die arculus verpflichtet sich, während der Vertragsdauer entsprechend allen Vorschriften des § 301 AktG in seiner jeweils gültigen Fassung ihren gesamten Gewinn an die Jungheinrich AG abzuführen. Des Weiteren bestimmt der Vertrag, dass während der Dauer des Vertrages gebildete andere Gewinnrücklagen auf Verlangen der Jungheinrich AG aufzulösen und abzuführen sind.
- Die arculus ist berechtigt, mit Zustimmung der Jungheinrich AG Beträge aus dem Jahresüberschuss insoweit in die Gewinnrücklagen im Sinne von § 272 Absatz 3 HGB einzustellen, als dies handelsrechtlich zulässig und bei vernünftiger kaufmännischer Beurteilung wirtschaftlich begründet ist.
- Für die Verlustübernahme durch die Jungheinrich AG gelten die Vorschriften des § 302 AktG in ihrer jeweils gültigen Fassung entsprechend. Der Anspruch auf Verlustübernahme entsteht – ebenso wie der Anspruch auf Gewinnabführung – zum Ende des Geschäftsjahres der arculus und ist mit Wertstellung zu diesem Zeitpunkt fällig.
- Der Vertrag wird mit seiner Eintragung in das Handelsregister der arculus wirksam und gilt bezüglich der Regelungen zur Beherrschung ab diesem Zeitpunkt. Er bestimmt weiter, dass die Regelungen zur Gewinnabführung und zur Verlustübernahme rückwirkend ab dem Beginn des Geschäftsjahres gelten, in dem der Vertrag in das Handelsregister der arculus eingetragen wird. Die körperschaft- und gewerbsteuerliche Organschaft kann auf diese Weise bereits für das gesamte laufende Geschäftsjahr der arculus erreicht werden.
- Der Vertrag wird für fünf Zeitjahre, gerechnet ab dem Beginn der Geltung der Regelungen zur Gewinnabführung und zur Verlustübernahme fest geschlossen. Dies entspricht nach derzeitiger Rechtslage der steuerlichen Mindestlaufzeit der durch den Vertrag begründeten körperschaftsteuerlichen Organschaft (§ 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 in Verbindung mit § 17 KStG). Sofern diese fünf Zeitjahre während eines laufenden Geschäftsjahres der arculus enden, verlängert sich die Mindestvertragsdauer bis zum Ablauf dieses Geschäftsjahres. Der Vertrag setzt sich danach auf unbestimmte Zeit fort, sofern er nicht mit einer Frist von einem Monat schriftlich gekündigt wird.

- Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Kündigung des Vertrages aus wichtigem Grund. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn die Jungheinrich AG nicht mehr mit der Mehrheit der Stimmrechte an der arculus beteiligt ist, die Anteile an der arculus veräußert oder einbringt, die Jungheinrich AG oder die arculus verschmolzen, gespalten oder liquidiert wird oder an der arculus entsprechend § 307 AktG erstmals ein außenstehender Gesellschafter beteiligt wird.

In dem Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag war keine Ausgleichszahlung und keine Abfindung für außenstehende Gesellschafter der arculus zu bestimmen, da außenstehende Gesellschafter der arculus nicht vorhanden sind; die Jungheinrich AG ist an der arculus zu 100 % unmittelbar beteiligt. Auch eine Bewertung der beteiligten Unternehmen zur Ermittlung eines angemessenen Ausgleiches und einer angemessenen Abfindung war daher nicht vorzunehmen. Da die Jungheinrich AG unmittelbar alle Geschäftsanteile der arculus hält, bedarf es gemäß § 293b Absatz 1 AktG auch keiner Prüfung des Vertrages durch sachverständige Prüfer (Vertragsprüfer).

Der Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag ist zusammen mit dem gemeinsamen Bericht des Vorstandes der Jungheinrich AG und der Geschäftsführung der arculus sowie den weiteren gemäß § 293f Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 AktG zu veröffentlichenden Unterlagen von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

zugänglich gemacht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Dem am 4. März 2022 abgeschlossenen Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag zwischen der Jungheinrich AG und der arculus GmbH wird zugestimmt.

II. Weitere Angaben und Berichte

1. Vergütungsbericht der Jungheinrich AG für das Geschäftsjahr 2021 (zu Tagesordnungspunkt 6)

Präambel

Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Jungheinrich AG im Geschäftsjahr 2021. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und enthält daneben freiwillige Angaben insbesondere zur zugesagten Vergütung.

I. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

A. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG ist verantwortlich für das Vergütungssystem und die Festsetzung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstandes. Dabei wird er durch den Personalausschuss unterstützt, der die Entscheidungen des Aufsichtsrates und die Angemessenheitsprüfung der Vergütungshöhe vorbereitet.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat rückwirkend zum 1. Januar 2021 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes beschlossen. 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. Im Einklang mit der Unternehmensstrategie von Jungheinrich setzt das Vergütungssystem Anreize zu profitabilem Wachstum und der Schaffung von nachhaltigem Wert. Die langfristige variable Vergütung übersteigt die kurzfristige variable Vergütung, um die besondere Bedeutung der langfristigen Entwicklung der Jungheinrich AG hervorzuheben. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes wurde der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 vorgelegt und mit 100 % Zustimmung gebilligt.

B. Vergütungssystem im Jahr 2021

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Jungheinrich AG setzt sich 2021 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die konkreten Bestandteile des Vergütungssystems im Jahr 2021 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Vergütungs-komponenten	Förderung der langfristigen Entwicklung	Ausgestaltung 2021
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Bildet die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstandes, die die Strategie entwickeln und umsetzen	• Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen		• Dienstwagen und Versicherungen für alle Vorstandsmitglieder sowie Deferred Compensation für Frau Neuß und Herrn Erlach
Altersversorgung		• Leistungsorientierte Zusage
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung	Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Zielbonus • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 45 % Konzern-EBT-Umsatzrendite – 35 % Konzernumsatzsteigerung – 20 % Ausrüstungsquote Lithium-Ionen • Diskretionärer Faktor in Höhe von 0,8–1,2 • Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Zielbetrages • Laufzeit: Ein Jahr
Langfristige variable Vergütung	Incentivierung von nachhaltigem Wachstum und langfristigen Wertsteigerungen der Jungheinrich AG sowie Interessenangleich zwischen Investoren und Mitgliedern des Vorstandes	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Virtueller Performance Share Plan • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 60 % Return on Capital Employed (ROCE) – 20 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup – 20 % Nachhaltigkeitsziel • Diskretionärer Faktor in Höhe von 0,8–1,2 • Auszahlungsbegrenzung: 180 % des Zielbetrages • Laufzeit: Drei Jahre
Sonstiges		
Malus/Clawback	Sicherung der verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne der Jungheinrich AG	• Möglichkeit zur Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen
Maximalvergütung	Begrenzung der Vergütung auf eine Höhe, die motivierend auf die Mitglieder des Vorstandes wirkt, aber nicht unangemessen ist	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: € 3.500.000,00 – Ordentliche Vorstandsmitglieder je: € 2.300.000,00

1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein fixer Betrag, der unabhängig von der Entwicklung der Jungheinrich AG gewährt wird. Als Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung bildet sie die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstandes, die die Strategie entwickeln und umsetzen.

2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Als Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung unterstützen sie die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstandes, die die Strategie entwickeln und umsetzen. Im Jahr 2021 umfassen die Nebenleistungen für die Mitglieder des Vorstandes die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie das Einbeziehen der Vorstandsmitglieder in Versicherungsleistungen. Den Mitgliedern des Vorstandes wird eine Unfallversicherung gewährt, die die Invalidität und den Todesfall der Mitglieder des Vorstandes einbezieht und deren Beiträge die Jungheinrich AG für die Laufzeit der Dienstverträge übernimmt. Frau Neuß und Herr Erlach erhielten 2021 darüber hinaus eine Zuzahlung zu ihrer privaten Altersvorsorge als Ausgleich (sog. Deferred Compensation) dafür, dass die betriebliche Altersversorgung erst ab dem vierten Jahr der Bestellung unverfallbar ist. Zudem sind die Mitglieder des Vorstandes in eine marktübliche Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) eingebunden, deren Selbstbehalt den aktienrechtlichen Vorgaben entspricht.

3. Altersversorgung

Die derzeitigen Vorstandsmitglieder der Jungheinrich AG haben Anspruch auf eine Alters- und Invalidenrente sowie Hinterbliebenenversorgung. Als Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung unterstützt die Altersversorgung die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstandes, die die Strategie entwickeln und umsetzen.

Die Altersversorgung ist als eine leistungsorientierte Zusage ausgestaltet, die die Mitglieder des Vorstandes 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 %

Pensionsrückstellungen für die Mitglieder des Vorstandes

Zur Finanzierung der Altersversorgung der Mitglieder des Vorstandes werden Pensionsrückstellungen gebildet. Die Pensionsaufwendungen für das Jahr 2021 und die Barwerte der den Mitgliedern des Vorstandes zugesagten Leistungen belaufen sich auf folgende Werte:

In Tsd. €	Pensionsaufwendungen (laufender Dienstzeitaufwand) gem. IFRS im Geschäftsjahr 2021	Barwert der Pensionsverpflichtungen gem. IFRS zum 31.12.2021
Dr. Lars Brzoska	139	1.014
Christian Erlach	260	843
Dr. Volker Hues	146	1.809
Sabine Neuß	201	384

4. Erfolgsabhängige Vergütung

In den nachfolgenden Kapiteln wird die Ausgestaltung der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütung dargestellt. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden ist. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn Jungheinrich eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Vorstandsmitglied hat, die fällig aber noch nicht erfüllt ist.

Darüber hinaus wird auf freiwilliger Basis die Systematik des im Geschäftsjahr 2021 zugesagten Long-Term Incentive (LTI) 2021–2023 dargestellt. Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

4.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Short-Term Incentive (STI) 2021

Die kurzfristige variable Vergütung basiert auf dem aktuell gültigen Vergütungssystem und trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres honoriert: Die Beurteilung des Erfolges basiert auf finanziellen und nachhaltigen Leistungskriterien, die die Strategie der Jungheinrich AG und die soziale und ökologische Verantwortung von Jungheinrich widerspiegeln, sowie einem diskretionären Faktor.

Short-Term Incentive

2021		2022	
Einjährige Performanceperiode			
Zielbetrag in €	Zielerreichung in % (0 %–150 %)		Diskretionärer Faktor
	Konzern-EBT-Umsatzrendite	45 %	
	Konzernumsatzsteigerung	35 %	0,8–1,2
	Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	20 %	
			Auszahlung in € Cap: 150 % des Zielbetrages
			Malus Clawback

Der Zielbetrag bildet die Ausgangsbasis des STI und beträgt für die Mitglieder des Vorstandes jeweils 45 % der Grundvergütung. Die Auszahlung des STI ist abhängig vom gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, der anhand der Leistungskriterien Konzern-EBT-Umsatzrendite, Konzernumsatzsteigerung und Ausrüstungsquote Lithium-Ionen sowie der Ausprägung eines diskretionären Faktors ermittelt wird. Die Zielwerte für die Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat festgelegt, deren Zielerreichung wird nach Ende der Performanceperiode vom Aufsichtsrat bestimmt.

Konzern-EBT-Umsatzrendite

Die Konzern-Ergebnis-vor-Steuern-Umsatzrendite (Konzern-EBT-Umsatzrendite) ist der Quotient aus dem Konzern-Ergebnis vor Steuern (EBT) und dem Konzern-Umsatz (jeweils gemäß Konzernabschluss) und wird mit einer Gewichtung von 45 % berücksichtigt.

Die Zielerreichung der Konzern-EBT-Umsatzrendite würde 2021 157,67 % betragen, ist jedoch durch das Cap auf 150,00 % begrenzt.

Konzernumsatzsteigerung

Die Konzernumsatzsteigerung ist die Steigerungsrate des Konzern-Umsatzes des Geschäftsjahres im Vergleich zum Konzern-Umsatz des vorangegangenen Geschäftsjahres (jeweils gemäß Konzernabschluss, bereinigt um Währungskursdifferenzen) in Prozent. Die Konzernumsatzsteigerung wird mit einer Gewichtung von 35 % berücksichtigt.

Die Zielerreichung der Konzernumsatzsteigerung beträgt 2021 149,20 %.

Ausrüstungsquote Lithium-Ionen

Das Nachhaltigkeitsziel Ausrüstungsquote Lithium-Ionen bezieht sich auf den Anteil ausgewählter Produkte des Jungheinrich Konzerns, der mit Lithium-Ionen-Batterien ausgerüstet ist. Zur Festlegung des Zielwertes wurde die strategische Planung im Bereich Lithium-Ionen-Batterien auf das Geschäftsjahr 2021 heruntergebrochen. Die Zielerreichung wurde gemessen, indem der realisierte Ist-Wert im Geschäftsjahr 2021 dem Zielwert gegenübergestellt wurde. Eine detailliertere Definition des Leistungskriteriums und die konkreten Werte für die untere Schwelle, den Zielwert und das Cap werden aus Wettbewerbsgründen nicht angegeben, da dies dem Wettbewerb detaillierte Informationen über die strategische Planung von Jungheinrich preisgeben würde und der Gesellschaft einen nicht unerheblichen Nachteil zufügen kann. Die Ausrüstungsquote Lithium-Ionen wird mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt.

Die Zielerreichung der Ausrüstungsquote Lithium-Ionen beträgt 2021 84,30 %.

Anwendung der Leistungskriterien im STI

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 (DCGK) in begründeten Sonderfällen die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei den Bemessungsgrößen, Zielvorgaben und der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen. Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Die Zielerreichungsgrade der drei Leistungskriterien betragen an der unteren Schwelle 50 %, am Zielwert 100 % und am Cap 150 %. Unterhalb der unteren Schwelle beträgt die Zielerreichung 0 % und oberhalb des Caps 150 %. Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 150 % linear interpoliert.

Die Ausprägung der Leistungskriterien an unterer Schwelle, Zielwert und Cap werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Ausprägung der Leistungskriterien	Untere Schwelle	Zielwert	Cap
Konzern-EBT-Umsatzrendite	5,0 %	6,5 %	8,0 %
Konzernumsatzsteigerung	2,0 %	7,0 %	12,0 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe

Die Zielerreichung der Leistungskriterien und die Gesamtzielerreichung im STI stellen sich im Geschäftsjahr 2021 wie folgt dar:

Leistungskriterium (Gewichtung)	Zielwert	Ist-Wert im Geschäftsjahr 2021	Zielerreichung 2021
Konzern-EBT-Umsatzrendite (45 %)	6,5 %	8,23 %	150,00 % ¹
Konzernumsatzsteigerung (35 %)	7,0 %	11,92 %	149,20 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen (20 %)	Keine Angabe	Keine Angabe	84,30 %
Gesamt (100 %)			136,58 %

¹ Nach Anwendung des Caps.

Ermittlung des STI

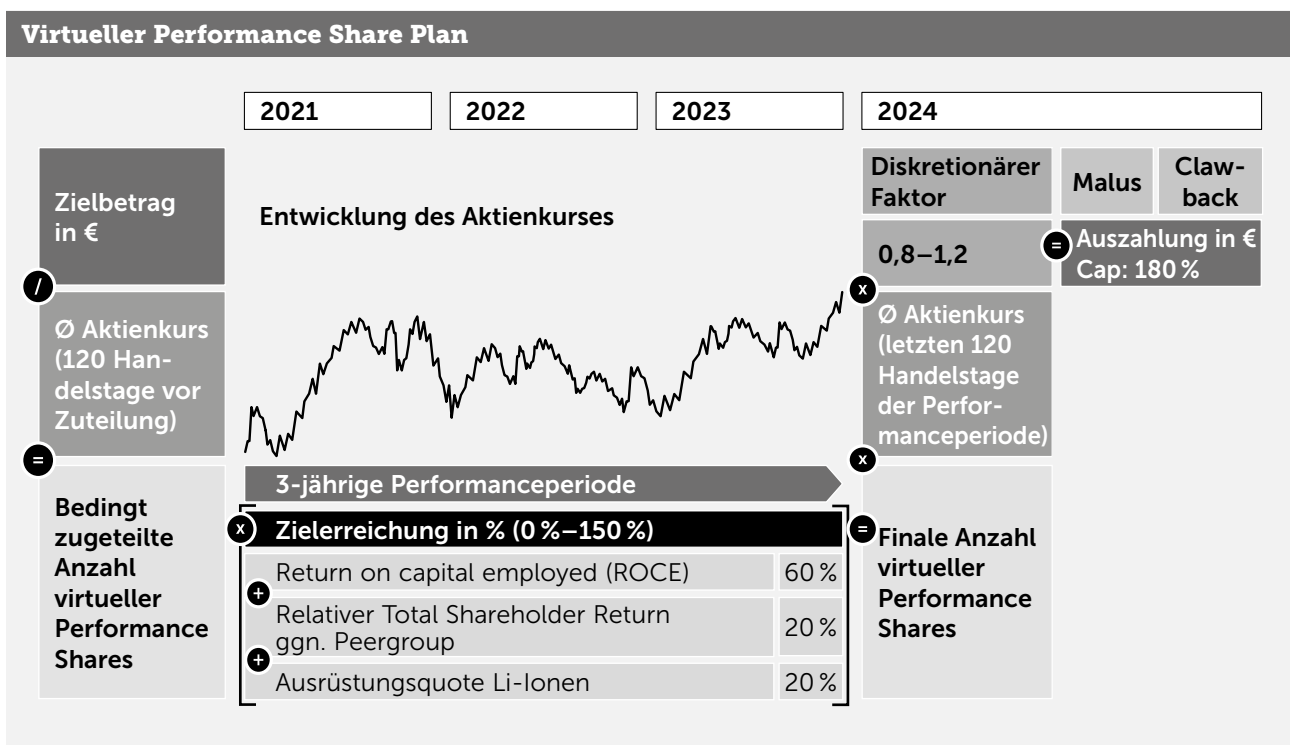
Die ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert, um die gewichtete Gesamtzielerreichung zu bestimmen. Im Ausnahmefall kann der gewichtete Gesamtzielerreichungsgrad durch den Aufsichtsrat in Form einer diskretionären Entscheidung wegen außergewöhnlicher Ereignisse oder wegen der individuellen Leistung eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert und damit angepasst werden. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht. Die gewichtete Gesamtzielerreichung wird mit dem Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Dieser ist auf 150 % des Zielbetrages begrenzt.

	STI-Zielbetrag	STI-Ziel- erreichung	Diskretionärer Faktor	STI-Auszah- lungsbetrag
Dr. Lars Brzoska	567 Tsd. €	136,58 %	1,0	775 Tsd. €
Christian Erlach	327 Tsd. €	136,58 %	1,0	446 Tsd. €
Dr. Volker Hues	327 Tsd. €	136,58 %	1,0	446 Tsd. €
Sabine Neuß	327 Tsd. €	136,58 %	1,0	446 Tsd. €

4.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Long-Term Incentive (LTI) 2021–2023

Der LTI 2021–2023 basiert auf dem aktuell gültigen Vergütungssystem und trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem er die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die langfristige Wertsteigerung der Jungheinrich AG honoriert: Die Beurteilung des Erfolges basiert auf finanziellen, aktienbasierten und nachhaltigen Leistungskriterien, die die Strategie der Jungheinrich AG und die soziale und ökologische Verantwortung von Jungheinrich widerspiegeln, sowie einem diskretionären Faktor.



Der LTI wird in Form von virtuellen Performance Shares jährlich als Tranche zugeteilt. Der Zielbetrag bildet dabei die Ausgangsbasis der Zuteilung und beträgt für die Mitglieder des Vorstandes jeweils 55 % der Grundvergütung. Zu Beginn der Laufzeit wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Jungheinrich AG (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). Der durchschnittliche Aktienkurs der Jungheinrich AG in den 120 Handelstagen vor Zuteilung beträgt für das Geschäftsjahr 2021 31,54 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2021 zugeteilt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Mitglied des Vorstandes	Anzahl bedingt zugeteilter VPS
Dr. Lars Brzoska	21.989,54
Christian Erlach	12.660,11
Dr. Volker Hues	12.660,11
Sabine Neuß	12.660,11

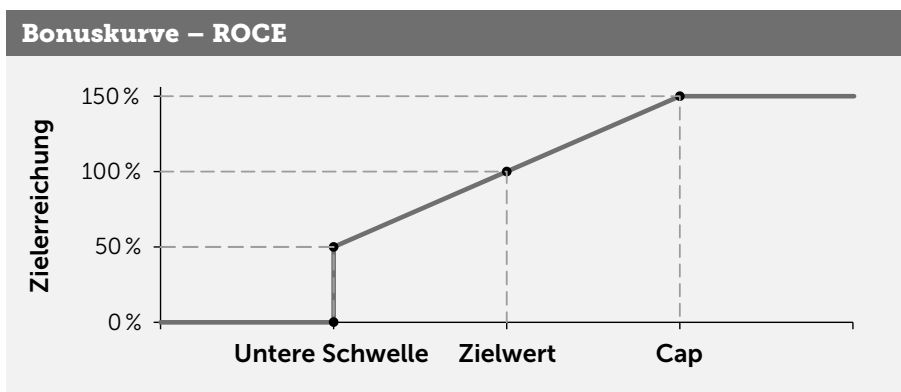
Die finale Anzahl der VPS ist abhängig von dem gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, der anhand der Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) und der Ausrüstungsquote Lithium-Ionen sowie der Ausprägung eines diskretionären Faktors ermittelt wird.

Die Zielwerte für die Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat festgelegt, deren Zielerreichung wird nach Ende der Performanceperiode vom Aufsichtsrat bestimmt. In jedem Fall ist die Anzahl finaler VPS auf 150 % der ursprünglich zugeteilten VPS begrenzt. Die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien ermitteln sich wie nachfolgend dargestellt.

Return on Capital Employed

Der ROCE ist der Quotient aus dem Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) des Segmentes Intralogistik gemäß Konzernabschluss und dem im Segment eingesetzten Kapital im jeweiligen Geschäftsjahr und wird mit 60 % gewichtet. Maßgeblich zur Beurteilung der Zielerreichung für die Tranche 2021 ist der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, d.h. der ROCE des Geschäftsjahres 2023.

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 150 % linear interpoliert. Die konkreten Werte für die untere Schwelle, den Zielwert und das Cap werden ex-post in dem Vergütungsbericht des Geschäftsjahres veröffentlicht, in dem der LTI 2021–2023 den Vorstandsmitgliedern gewährt oder geschuldet wird.

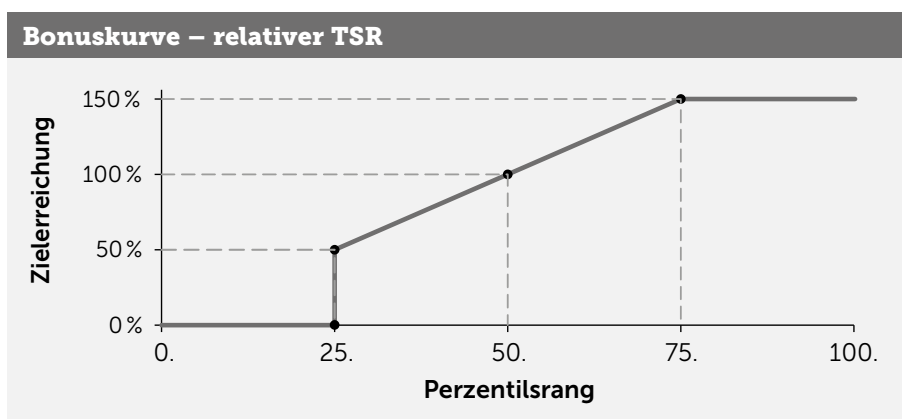


Relativer Total Shareholder Return

Der relative TSR vergleicht die TSR-Performance von Jungheinrich mit der TSR-Performance einer individuellen Peergroup und wird mit 20 % gewichtet. Die TSR-Performance entspricht der Entwicklung des Aktienkurses zuzüglich während der Performanceperiode gezahlter Dividenden. Der Peergroup gehören primär deutsche Unternehmen aus dem SDAX und MDAX an, die hinsichtlich der Branche und der Größe mit Jungheinrich vergleichbar sind. Weitere vergleichbare, börsennotierte Unternehmen aus Deutschland und kontinentaleuropäischen Ländern sind ebenfalls Teil der Vergleichsgruppe.

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

Die Zielerreichung für den relativen TSR bestimmt sich nach dem Ende der Performanceperiode anhand des Perzentilsrangs 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.

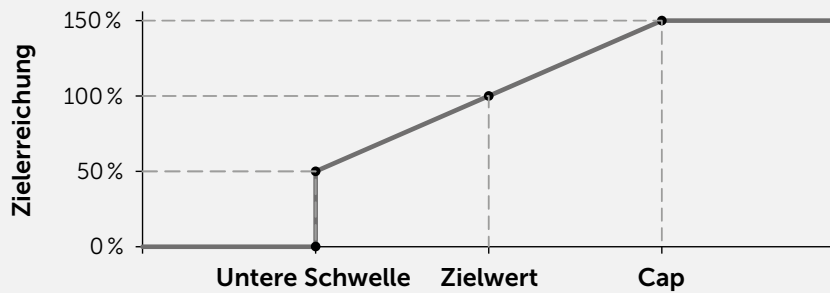


Nachhaltigkeitsziel

Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel ist für die Tranche 2021 als Ausrüstungsquote Lithium-Ionen ausgestaltet. Ebenso wie im STI bezieht sich die Ausrüstungsquote Lithium-Ionen auf den Anteil ausgewählter Produkte des Jungheinrich Konzerns, der mit Lithium-Ionen-Batterien ausgerüstet ist. Der Zielwert ist an die strategische Planung im Bereich Lithium-Ionen-Batterien angelehnt. Die Zielerreichung wird gemessen, indem der realisierte Ist-Wert in der Performanceperiode dem Zielwert gegenübergestellt wird. Die Ausrüstungsquote Lithium-Ionen wird in der Tranche 2021 mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt.

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 150 % linear interpoliert. Die konkreten Werte für die untere Schwelle, den Zielwert und das Cap werden ex-post nach Beendigung der Performanceperiode in einem der nachfolgenden Vergütungsberichte veröffentlicht.

Bonuskurve – Nachhaltigkeitsziel



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

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Lithium-Ionen-Strategie des Jungheinrich Konzerns überarbeitet. Um die nachhaltige Steuerung durch das Vergütungssystem zu erhalten, das die strategische Ausrichtung sowie die Nachhaltigkeitsambitionen von Jungheinrich gleichermaßen berücksichtigt, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Definition des Leistungskriteriums Ausrüstungsquote Lithium-Ionen im LTI an die überarbeitete Strategie anzupassen. Im Zuge dessen hat der Aufsichtsrat die Zielsetzung sowie die untere Schwelle und den Cap-Wert des Leistungskriteriums Ausrüstungsquote Lithium-Ionen angehoben, um weiterhin ambitionierte Ziele zu setzen.

Ermittlung des LTI

Nach dem Ende der Performanceperiode wird die finale Anzahl VPS bestimmt, indem die bedingt zugeteilte Anzahl VPS mit dem gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert wird. Um den Bar-Auszahlungsbetrag nach Ende der Performanceperiode zu ermitteln, wird die finale Anzahl VPS sodann mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Jungheinrich AG (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 120 Handelstage vor dem Ablauf der Performanceperiode) multipliziert. 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.

Da der neue LTI erstmals unter dem im Geschäftsjahr 2021 neu beschlossenen Vergütungssystem zugeteilt wurde und die Performanceperiode drei Jahre beträgt, ist im Geschäftsjahr 2021 eine Vergütung nach dem neuen LTI weder gewährt noch geschuldet. Die erstmalige Abrechnung bzw. Gewährung des neuen LTI erfolgt im Geschäftsjahr 2023 für die Tranche, die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt wurde. Lediglich die Deferrals, die noch unter dem vorherigen Vergütungssystem zugeteilt wurden, werden im Geschäftsjahr 2021 gewährt bzw. geschuldet. Details zu der Systematik der Deferrals und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021 werden im Folgenden dargestellt.

Deferral 2020–2021 (Jahresbonus 2019) und Deferral 2021–2022 (Jahresbonus 2020)

Die Deferrals 2020–2021 und 2021–2022 basieren auf dem bis zum 31. Dezember 2020 gültigen Vergütungssystem. Die Deferrals tragen zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie von Jungheinrich incentivieren: So honoriert

die Kombination der Leistungskriterien der Deferrals das angestrebte nachhaltige Wachstum von Jungheinrich. Durch die mehrjährige Ausgestaltung wird die Relevanz der langfristigen Entwicklung von Jungheinrich betont. Innerhalb des bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Vergütungssystems ergibt sich der Gesamtanspruch der variablen Vergütung eines Geschäftsjahres aus dem Zielbetrag und dem gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad zweier Leistungskriterien. 40 % des Gesamtanspruches der variablen Vergütung eines Geschäftsjahres werden im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt. 60 % des Auszahlungsanspruches werden zeitlich verzögert und zusätzlich an Leistungskriterien geknüpft. Davon werden 30 % des Auszahlungsanspruches um ein Jahr verzögert („Deferral 1“) und weitere 30 % um zwei Jahre verzögert („Deferral 2“).

Die Leistungskriterien der Deferrals sind die Konzern-EBT-Umsatzrendite mit einer Gewichtung von 60 % und die Konzernumsatzsteigerung, bereinigt um Währungskursdifferenzen, mit einer Gewichtung von 40 %. Im Ausnahmefall kann der Zielerreichungsgrad eines oder beider Leistungskriterien durch den Aufsichtsrat wegen außergewöhnlicher Ereignisse oder wegen individueller Leistung um einen Faktor zwischen 0,8 und 1,2 angepasst werden. Der gewichtete Gesamtzielerreichungsgrad der variablen Vergütung ist auf 130 % begrenzt.

Die Zielerreichungsgrade der beiden Leistungskriterien betragen an der unteren Schwelle 0 % und am Zielwert 100 %. Ein Cap für die einzelnen Leistungskriterien ist nicht definiert, jedoch sind die Leistungskriterien insgesamt hinsichtlich des gewichteten Gesamtzielerreichungsgrades auf 130 % begrenzt. Die Ausprägung der Leistungskriterien an unterer Schwelle und Zielwert werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Ausprägung der Leistungskriterien	Untere Schwelle	Zielwert
Konzern-EBT-Umsatzrendite	0 %	6,5 %
Konzernumsatzsteigerung	0 %	7 %

Die Leistungskriterien der Deferrals wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt angewandt:

Leistungskriterium (Gewichtung)	Zielwert	Ist-Wert im Geschäftsjahr 2021	Zielerreichung 2021
Konzern-EBT-Umsatzrendite (60 %)	6,5 %	8,23 %	157,67 %
Konzernumsatzsteigerung (40 %)	7 %	11,92 %	149,20 %
Gesamt (100 %)			130,00 % (Cap)

Die sich demnach in dem Geschäftsjahr 2021 abschließend ergebende absolute Anspruchshöhe der aus den Geschäftsjahren 2019 und 2020 vorgetragenen Beträge der variablen Vergütung sind in der folgenden Tabelle jeweils für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes ausgewiesen.

Deferral 1 (2021–2022)	Höhe der aufgeschobenen Vergütung (in Tsd. €)	Zielerreichung 2021	Diskretionärer Faktor	Höhe Deferral 1
Dr. Lars Brzoska	405	130,00 %	1,0	526
Christian Erlach	254	130,00 %	1,0	330
Dr. Volker Hues	254	130,00 %	1,0	330
Sabine Neuß	254	130,00 %	1,0	330

Deferral 2 (2020–2021)	Höhe der aufgeschobenen Vergütung (in Tsd. €)	Zielerreichung 2021	Diskretionärer Faktor	Höhe Deferral 2
Dr. Lars Brzoska	242	130,00 %	1,0	315
Christian Erlach	202	130,00 %	1,0	263
Dr. Volker Hues	202	130,00 %	1,0	263
Sabine Neuß¹	–	–	–	–

¹ Da Frau Neuß im Geschäftsjahr 2019 noch kein Mitglied des Vorstandes war, besteht für Frau Neuß kein Anspruch auf die variable Vergütung 2019 und somit auch kein Anspruch auf das Deferral 2 (2020–2021).

5. Sonstiges

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, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungen teilweise einzubehalten (Malus) und bereits ausgezahlte variable Vergütungen teilweise zurückzufordern (Clawback). Die Entscheidung des Aufsichtsrates erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

Einhaltung der Maximalvergütung

Neben der Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten 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 lautet für die Mitglieder des Vorstandes wie folgt:

In Tsd. €	Maximalvergütung gem. § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG
Dr. Lars Brzoska	3.500
Christian Erlach	2.300
Dr. Volker Hues	2.300
Sabine Neuß	2.300

Hinsichtlich der Grundvergütung, der Nebenleistungen, der Altersversorgung und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2021 wurde die Maximalvergütung ohne Kürzung einer Komponente eingehalten. Da der Auszahlungsbetrag für die mehrjährige variable Vergütung aufgrund der dreijährigen Performanceperiode erst im zweiten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Rahmen des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2023 abschließend berichtet werden.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung von Herrn Dr. Lars Brzoska, Herrn Christian Erlach, Herrn Dr. Volker Hues oder Frau Sabine Neuß zum Mitglied des Vorstandes sowie des Dienstvertrages sollen gegebenenfalls (bei Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB) zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert einer jährlichen Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages überschreiten (Abfindungs-Cap).

Im Geschäftsjahr 2021 wurde weder die Bestellung zum Mitglied des Vorstandes noch der Dienstvertrag eines aktiven Mitgliedes des Vorstandes vorzeitig beendet. Das Abfindungs-Cap kam somit nicht zur Anwendung.

C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstandes

Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet wurde. Zudem wird auf freiwilliger Basis die Vergütung dargestellt, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 zugesagt wurde. Für die Definitionen von gewährter und geschuldeter Vergütung sowie zugesagter Vergütung sei auf den Abschnitt I. B. 4. „Erfolgsabhängige Vergütung“ verwiesen.

Die **gewährte und geschuldete Vergütung** gem. § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG setzt sich für das Geschäftsjahr 2021 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Auszahlung im Geschäftsjahr 2021
- **Nebenleistungen:** Auszahlung im Geschäftsjahr 2021
- **STI:** Gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021 (Performanceperiode 2021) gemäß Zielerreichung; Auszahlung im Geschäftsjahr 2022
- **LTI:** Gewährte Beträge der LTI-Tranchen, deren Performanceperioden im Geschäftsjahr 2021 geendet haben (2. Deferral 2020–2021 und 1. Deferral 2021–2022); Auszahlung im Geschäftsjahr 2022

Die zugesagte Vergütung (Ziel-Vergütung) setzt sich für das Geschäftsjahr 2021 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Grundvergütung: Zugesagt für das Geschäftsjahr 2021
- Nebenleistungen: Zugesagt für das Geschäftsjahr 2021
- Versorgungsaufwand: Im Geschäftsjahr 2021 zurückgestellter Betrag
- STI: Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2021 (Performanceperiode 2021) bei 100 % Zielerreichung
- LTI: Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2021 (Performanceperiode 2021–2023) bei 100 % Zielerreichung und konstantem Aktienkurs

Die gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG lautet für die Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 wie folgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Lars Brzoska (2021)		Christian Erlach (2021)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.261	43,7	726	40,1
Nebenleistungen	11	0,4	46	2,5
Summe	1.272	44,1	772	42,6
Einjährige variable Vergütung	775	26,8	446	24,6
Mehrjährige variable Vergütung	841	29,1	593	32,7
Summe	1.616	55,9	1.039	57,4
Gesamtvergütung	2.888	100,0	1.811	100,0

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Volker Hues (2021)		Sabine Neuß (2021)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	726	40,7	726	46,9
Nebenleistungen	19	1,1	45	2,9
Summe	745	41,8	771	49,8
Einjährige variable Vergütung	446	25,0	446	28,8
Mehrjährige variable Vergütung	593	33,2	330	21,3
Summe	1.039	58,2	776	50,2¹
Gesamtvergütung	1.784	100,0	1.547	100,0

¹ Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

Die den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 zugesagte Vergütung (Ziel-Vergütung) ergibt sich wie folgt:

Ziel-Vergütung	Dr. Lars Brzoska (2021)		Christian Erlach (2021)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.261	47,2	726	41,3
Nebenleistungen	11	0,4	46	2,6
Summe	1.272	47,6	772	43,9
Einjährige variable Vergütung	567	21,2	327	18,6
Mehrjährige variable Vergütung	694	26,0	399	22,7
Summe	1.261	47,2	726	41,3
Versorgungsaufwand	139	5,2	260	14,8
Gesamtvergütung	2.672	100,0	1.758	100,0

Ziel-Vergütung	Dr. Volker Hues (2021)		Sabine Neuß (2021)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	726	44,9	726	42,8
Nebenleistungen	19	1,2	45	2,7
Summe	745	46,1	771	45,4
Einjährige variable Vergütung	327	20,2	327	19,2
Mehrjährige variable Vergütung	399	24,7	399	23,5
Summe	726	44,9	726	42,8¹
Versorgungsaufwand	146	9,0	201	11,8
Gesamtvergütung	1.617	100,0	1.698	100,0

¹ Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung

Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, überprüft der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen des Vorstandes alle zwei Jahre. 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.

Zuletzt wurde die Üblichkeit der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2020 überprüft und als üblich befunden. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit wurde eine Vergleichsgruppe gebildet, der primär deutsche Unternehmen aus dem SDAX und MDAX angehören,

die hinsichtlich der Branche und der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung vergleichbar sind. Weitere vergleichbare, börsennotierte Unternehmen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Finnland sowie nicht-börsennotierte Unternehmen aus Deutschland waren 2020 ebenfalls Teil der Vergleichsgruppe.

2. Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstandes

Die Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder belaufen sich im Geschäftsjahr 2021 insgesamt auf 1.174 Tsd. €. Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Dr. Klaus-Dieter Rosenbach, der im Geschäftsjahr 2020 ausgeschieden ist, beläuft sich für das Geschäftsjahr 2021 auf 71 Tsd. € und besteht vollständig aus der Altersversorgung. Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Hans-Georg Frey, der im Geschäftsjahr 2019 ausgeschieden ist, beläuft sich im Geschäftsjahr 2021 auf 82 Tsd. € und besteht vollständig aus der Altersversorgung. Herrn Dr. Helmut Limberg, der im Geschäftsjahr 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurde im Geschäftsjahr 2021 259 Tsd. € Altersversorgung gewährt. Die übrigen Zahlungen entfielen auf ehemalige Mitglieder des Vorstandes und ihre Hinterbliebenen, die vor mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand der Jungheinrich AG ausgeschieden sind. Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstandes und deren Hinterbliebene belaufen sich nach IFRS auf 16.391 Tsd. €.

3. Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstandes, die Ertragsentwicklung der Jungheinrich AG und des Jungheinrich Konzerns sowie die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstandes entspricht der oben dargestellten Vergütung (siehe Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021“). Die Ertragsentwicklung von Jungheinrich wird anhand der finanziellen Kennzahlen Jahresüberschuss für die Jungheinrich AG und EBT für den Jungheinrich Konzern dargestellt. Für die Vergütung der Belegschaft wird auf die durchschnittliche Vergütung der Angestellten und Arbeitenden des Jungheinrich Konzerns in Deutschland (exkl. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten) abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Jährliche Veränderung in %	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017
Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung				
Dr. Lars Brzoska	28,1	35,7	7,7	-2,3
Christian Erlach	26,7	30,0	219,5	-
Dr. Volker Hues	12,2	7,9	-4,7	-2,3
Sabine Neuß	41,8	-	-	-
Hans-Georg Frey (bis 31. August 2019)	2,5	-97,3	20,7	0,0
Dr. Helmut Limberg (bis 15. November 2013)	280,9	0,0	100,0	-
Dr. Klaus-Dieter Rosenbach (bis 31. März 2020)	-96,0	21,4	-4,7	-2,3
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	11,0	-4,2	2,2	-19,1
EBT des Jungheinrich Konzerns	74,5	-17,4	-2,8	2,5
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Belegschaft	1,6	0,1	3,6	1,8

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

A. Vergütungssystem im Jahr 2021

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 wurde das Vergütungssystem des Aufsichtsrates rückwirkend zum 1. Januar 2021 angepasst. Nach dem neuen System erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates ab dem am 1. Januar 2021 begonnenen Geschäftsjahr gemäß § 18 der Satzung keine variablen Vergütungsbestandteile mehr, sondern lediglich eine feste Vergütung. Diese setzt sich pro Jahr aus einer festen Grundvergütung sowie zusätzlichen festen Vergütungen für die Mitwirkung in Ausschüssen zusammen und ist nach Ablauf des jeweiligen Bezugsjahres fällig. Durch die Grundvergütung und die Ausschussvergütung sollen hochqualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat gewonnen und an das Unternehmen gebunden werden. So kann der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Entwicklung der Strategie beraten und die Arbeit des Vorstandes kontrollieren.

Jedes ordentliche Mitglied des Aufsichtsrates erhält jährlich eine feste Grundvergütung in Höhe von 55.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält 165.000 €, der stellvertretende Vorsitzende 82.500 €. Darüber hinaus wird die Mitgliedschaft im Finanz- und Prüfungsausschuss jährlich mit 30.000 € und dessen Vorsitz mit 75.000 € vergütet. Jedes ordentliche Mitglied des Personalausschusses erhält zudem eine feste jährliche Vergütung von 25.000 €, der Vorsitzende erhält 50.000 €. Die Vergütung für etwaige Ad-hoc-Ausschüsse ist analog zur Vergütung des Personalausschusses ausgestaltet.

Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austrittes erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zeitanteilige Grund- und Ausschussvergütung. Die zeitanteilige Berechnung bezieht sich auf die begonnenen Quartale, in denen ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat bzw. in denen ein Aufsichtsratsmitglied einem vergüteten Ausschuss angehört hat. Darüber hinaus erstattet die Jungheinrich AG angefallene Auslagen, die auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Umsatzsteuer sowie Prämien für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) in angemessener Höhe.

B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

In diesem Kapitel wird die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (einjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden ist. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn Jungheinrich eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Aufsichtsratsmitglied hat, die fällig aber noch nicht erfüllt ist.

Die für das Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich für alle Mitglieder des Aufsichtsrates auf insgesamt 1.121 Tsd. €. Die Aufteilung der Gesamtvergütung nach den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrates wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Feste Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung In Tsd. €
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %	
Hans-Georg Frey (Vorsitzender)	165	76,7	50	23,3	215
Markus Haase ¹ (stellvertretender Vorsitzender)	83	76,9	25	23,1	108
Antoinette P. Aris	55	50,0	55	50,0	110
Dagmar Bieber ¹	55	100,0	–	–	55
Rainer Breitschädel ¹	55	100,0	–	–	55
Birgit von Garrel ¹ (bis 11. Mai 2021)	27	100,0	–	–	27
Beate Klose	55	100,0	–	–	55
Wolff Lange	55	68,7	25	31,3	80
Mike Retz ¹	55	100,0	–	–	55
Dr. Ulrich Schmidt	55	42,3	75	57,7	130
Steffen Schwarz ¹	55	50,0	55	50,0	110
Kristina Thurau-Vetter ¹ (seit 11. Mai 2021)	41	100,0	–	–	41
Andreas Wolf	55	68,7	25	31,3	80
Gesamtvergütung	811		310		1.121

¹ Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden

C. Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates, die Ertragsentwicklung der Jungheinrich AG und des Jungheinrich Konzerns sowie die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die Ertragsentwicklung und die Vergütung der Belegschaft ist analog zum Vergleich der Vorstandsvergütung ausgestaltet.

Die Entwicklung der Vergütungshöhe der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021 ist auf die Umstellung des Vergütungssystems zurückzuführen, die in diesem Jahr erfolgte. Vor dem Geschäftsjahr 2021 wurde die Vergütung des Aufsichtsrates zuletzt im Geschäftsjahr 2014 angepasst und war somit für sieben Jahre konstant. Seither sind die Anforderungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates stetig gestiegen und der Arbeitsumfang für die Aufsichtsrats Tätigkeit hat stark zugenommen. Um auch in Zukunft weiterhin qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt als Mitglied des Aufsichtsrates gewinnen und an Jungheinrich binden zu können, wurde daher die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates weiterentwickelt.

Jährliche Veränderung in %	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017
Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung				
Hans-Georg Frey (Vorsitzender)	47,3	50,5	–	–
Markus Haase ¹ (stellvertretender Vorsitzender)	47,3	–24,7	–5,8	–5,5
Antoinette P. Aris	77,4	–20,5	–4,9	–4,7
Dagmar Bieber ¹	129,2	–	–	–
Rainer Breitschädel ¹	71,9	–33,3	–7,7	–7,1
Birgit von Garrel ¹ (bis 11. Mai 2021)	–14,1	–33,3	–7,7	–7,1
Beate Klose	71,9	–33,3	–7,7	–7,1
Wolff Lange	40,4	–21,9	–5,2	–4,9
Mike Retz ¹	129,2	–	–	–
Dr. Ulrich Schmidt	21,5	–13,0	–3,1	–3,1
Steffen Schwarz ¹	36,2	3,5	–4,9	–4,7
Kristina Thureau-Vetter ^{1,2} (seit 11. Mai 2021)	–	–	–	–
Andreas Wolf	40,4	–21,9	26,4	–
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	11,0	–4,2	2,2	–19,1
EBT des Jungheinrich Konzerns	74,5	–17,4	–2,8	2,5
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Belegschaft	1,6	0,1	3,6	1,8

¹ Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden

² Keine Angabe, da im Geschäftsjahr 2021 neu in den Aufsichtsrat eingetreten.

D. Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung

Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen der Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2020 überprüft. Im Rahmen der Überprüfung wurde die horizontale Üblichkeit der Vergütung (Vergleich zur Aufsichtsratsvergütung in anderen Unternehmen) untersucht und beurteilt.

Die Vergleichsgruppe zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit der Aufsichtsratsvergütung wurde auf Basis der Vergleichsgruppe des Horizontalvergleichs der Vorstandsvergütung gebildet, der primär deutsche Unternehmen aus dem SDAX und MDAX angehören, die hinsichtlich der Branche und der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung vergleichbar sind. Für den Horizontalvergleich der Aufsichtsratsvergütung wurden nur börsennotierte deutsche Gesellschaften aus der Vorstandsvergleichsgruppe herangezogen, um dem dualistischen System mit separatem Aufsichtsgremium Rechnung zu tragen.

III. Vermerk des Abschlussprüfers

An die Jungheinrich Aktiengesellschaft, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Jungheinrich Aktiengesellschaft, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichtigen gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/ vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Hamburg, den 29. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thorsten Dzulko
Wirtschaftsprüfer

Alexander Fernis
Wirtschaftsprüfer

2. 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 entgegen gewirkt.

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	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonus
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • 45 % Konzern-EBT-Umsatzrendite • 35 % Konzernumsatzsteigerung • 20 % Ausrüstungsquote Lithium-Ionen
	Diskretionärer Faktor	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor in Höhe von 0,8 bis 1,2
	Auszahlungsbegrenzung	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Zielbetrages
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Jahr
Langfristige variable Vergütung	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • 60 % Return on Capital Employed (ROCE) • 20 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup • 20 % Nachhaltigkeitsziel
	Diskretionärer Faktor	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor in Höhe von 0,8 bis 1,2
	Auszahlungsbegrenzung	<ul style="list-style-type: none"> • 180 % des Zielbetrages
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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

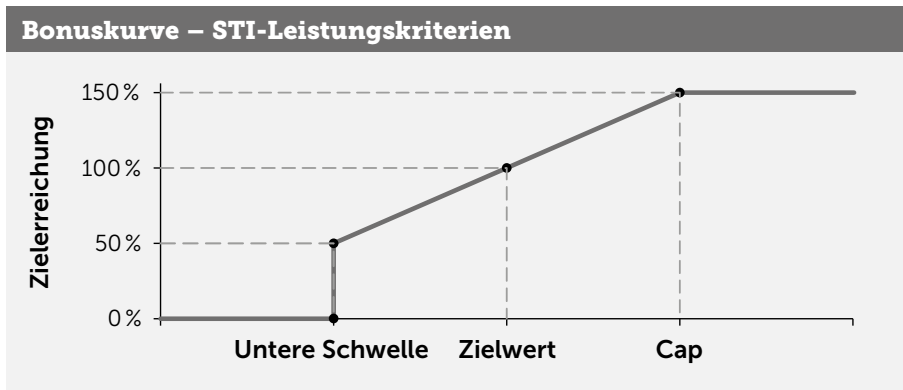
Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Laufzeit und den virtuellen Performance Shares mit dreijähriger Laufzeit zusammen. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie von Jungheinrich sowie zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der 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 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 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

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

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

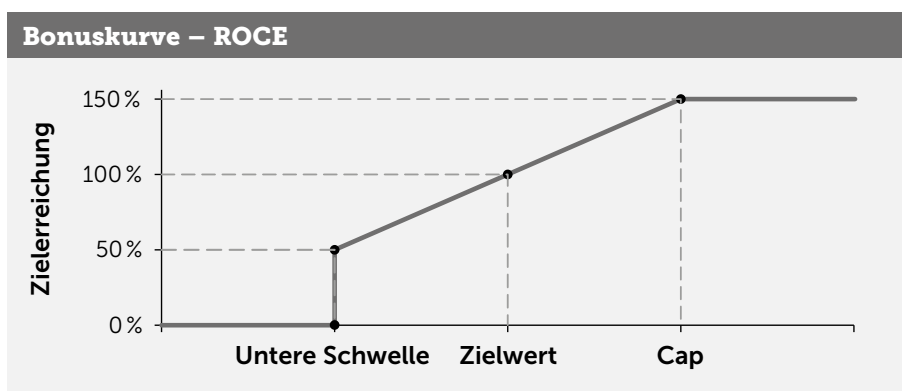
der Unternehmensstrategie beziehungsweise des Geschäftsmodells, Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen oder weitreichende und unvorhersehbare Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch schwere Wirtschaftskrisen), in Betracht, deren Effekte in 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.

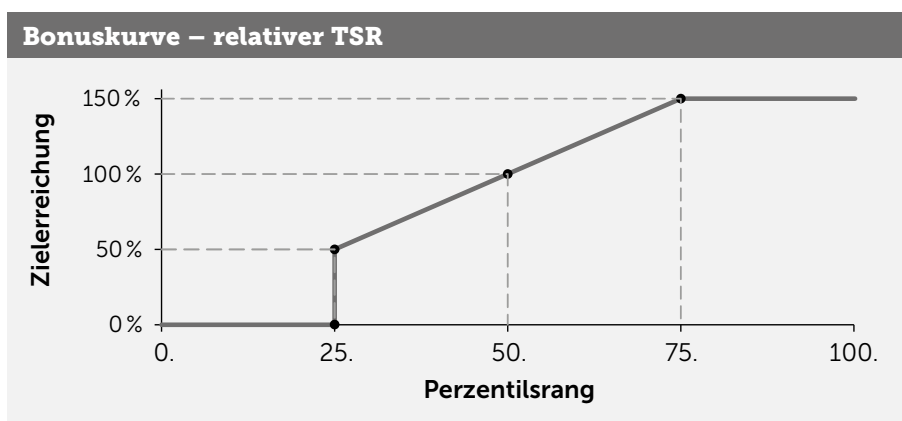
Der LTI wird in Form von virtuellen Performance Shares jährlich als Tranche gewährt und ist somit aktienbasiert. Zu Beginn der Laufzeit wird der Zielbetrag des LTI durch den durchschnittlichen Aktienkurs von Jungheinrich (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 120 Handelstage vor Beginn der 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.

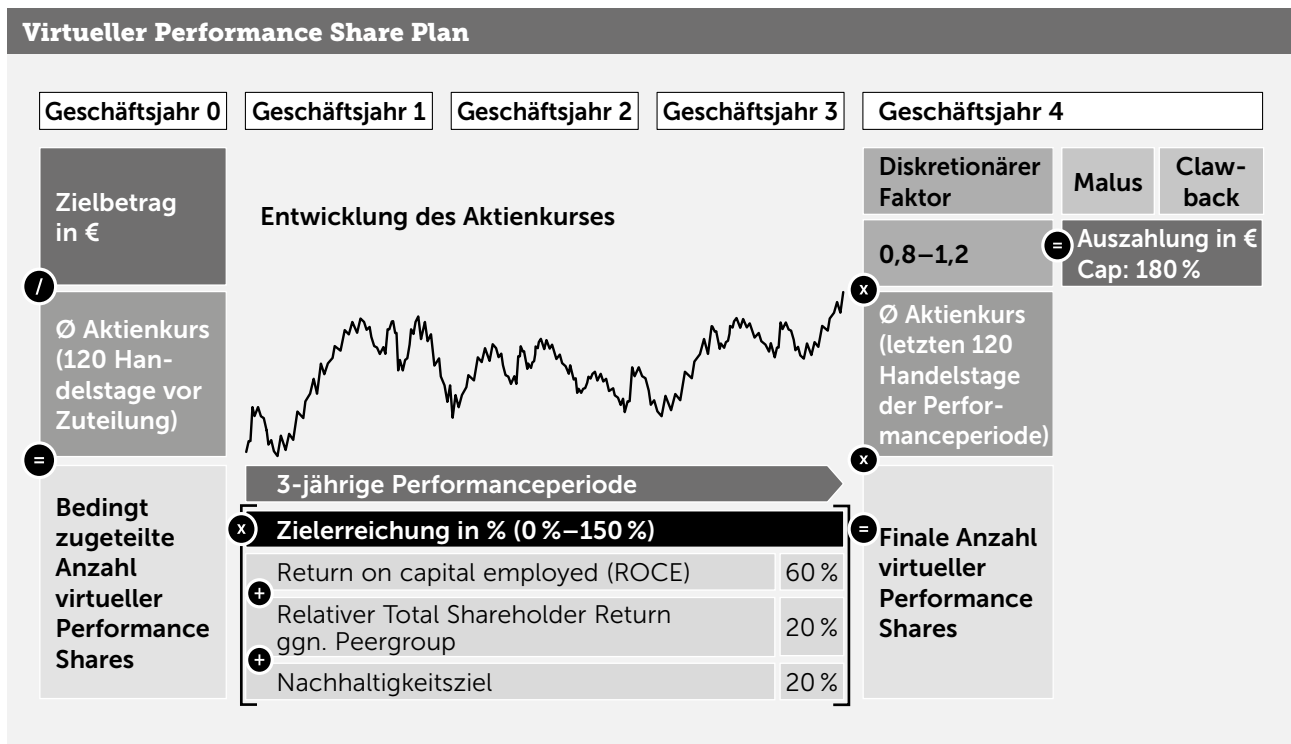


Das dritte Leistungskriterium ist ein nicht-finanzielles Ziel, das mit 20 % gewichtet wird. Das nicht-finanzielle Ziel wird jährlich neu vom Aufsichtsrat festgelegt und kann aus einem Kriterien-Katalog für neue LTI-Tranchen ausgewählt werden. Dieser Katalog weist unter anderem folgende Kriterien auf, 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 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 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 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.

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 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. Hier-von 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 vereinbarenden 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 unterjährigem 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.

III. Weitere Angaben zu Einberufung und Durchführung der Hauptversammlung, zu Voraussetzungen der Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung, zur Ausübung des Stimmrechtes durch die Stammaktionärinnen und -aktionäre sowie der sonstigen Rechte der Aktionärinnen und Aktionäre

1. Mitteilungen gemäß § 49 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 WpHG

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt im Zeitpunkt der Bekanntmachung der Einberufung der Hauptversammlung im Bundesanzeiger € 102.000.000,00 und ist eingeteilt in 102.000.000 Stückaktien, die sich aus 54.000.000 nennbetragslosen Stammaktien und 48.000.000 nennbetragslosen Vorzugsaktien ohne Stimmrecht zusammensetzen. Jede Stammaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme, sodass die Gesamtzahl der Stimmrechte im Zeitpunkt der Bekanntmachung der Einberufung der Hauptversammlung im Bundesanzeiger 54.000.000 beträgt. Aus von der Gesellschaft gehaltenen eigenen Aktien können keine Stimmrechte ausgeübt werden. Derzeit hält die Gesellschaft keine eigenen Aktien.

2. Virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten, Voraussetzungen zur Teilnahme an der Hauptversammlung

Auf der Grundlage von § 1 Absatz 2 und Absatz 6 sowie § 7 Absatz 1 des am 28. März 2020 in Kraft getretenen Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, geändert durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Pachtrecht vom 22. Dezember 2020 sowie zuletzt mit Wirkung zum 15. September 2021 durch das Gesetz zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 10. September 2021 („COVID-19-Gesetz“) wird die Hauptversammlung gemäß der Entscheidung des Vorstandes mit Zustimmung des Aufsichtsrates ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten ausschließlich als virtuelle Hauptversammlung abgehalten. Stammaktionärinnen und -aktionäre und ihre Bevollmächtigten können ihr Stimmrecht in der virtuellen Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Erteilung von Vollmacht und Weisungen an den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen ausüben. Eine elektronische Teilnahme an der Versammlung im Sinne von § 118 Absatz 1 Satz 2 AktG ist nicht möglich.

Sämtliche Zeitangaben in dieser Einberufung sind in der für Deutschland maßgeblichen mitteleuropäischen Sommerzeit (MESZ) angegeben.

Für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionärinnen und Aktionäre erfolgt eine Bild- und Tonübertragung der gesamten Hauptversammlung im Internet im passwortgeschützten HV-Aktionärsportal der Gesellschaft, welches auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

zu erreichen ist. Für alle Interessierten wird ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft unter der oben genannten Rubrik ein frei zugänglicher Streaming-Link verfügbar sein, über den die Reden der Vorsitzenden von Aufsichtsrat und Vorstand verfolgt werden können.

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung ist für die Stamm- und Vorzugsaktionärinnen und -aktionäre sowie zur Ausübung des Stimmrechtes für die Stammaktionärinnen und -aktionäre eine Anmeldung erforderlich. Die Anmeldung muss der Gesellschaft unter der Adresse

Jungheinrich AG
c/o Deutsche Bank AG
Securities Production
General Meetings
Postfach 20 01 07
60605 Frankfurt

Telefax: +49 69 12012 86045
E-Mail: wp.hv@db-is.com

bis spätestens am

3. Mai 2022 (24:00 Uhr MESZ)

in Textform (§ 126b BGB) in deutscher oder englischer Sprache zugehen.

Für Inhaberaktien gelten die folgenden Bestimmungen: Zur Teilnahme an der Hauptversammlung ist für Stamm- und Vorzugsaktionärinnen und -aktionäre sowie zur Ausübung des Stimmrechtes für Stammaktionärinnen und -aktionäre darüber hinaus der Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich. Aktionärinnen und Aktionäre, die Inhaberaktien halten, weisen ihre Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechtes durch einen gemäß § 67c Absatz 3 AktG durch den Letztintermediär ausgestellten Nachweis über den Anteilsbesitz der Aktionärin oder des Aktionärs, der der Gesellschaft auch direkt durch den Letztintermediär übermittelt werden kann, nach. Inhaberinnen und Inhaber von Stammaktien, die ihre Aktien nicht in einem von einem Intermediär geführten Depot verwahren, weisen ihre Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechtes durch eine entsprechende Bescheinigung ihres Anteilsbesitzes durch die Gesellschaft, einen innerhalb der Europäischen Union ansässigen Notar oder eine innerhalb der Europäischen Union ansässige Notarin, eine Wertpapiersammelbank oder einen Intermediär nach. Der Nachweis des Anteilsbesitzes von Inhaberaktien hat sich auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen (sogenannter Nachweisstichtag), also auf den

19. April 2022 (0:00 Uhr MESZ),

und muss der Gesellschaft spätestens am

3. Mai 2022 (24:00 Uhr MESZ)

unter der vorstehend für die Anmeldung benannten Adresse zugehen.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechtes als Aktionärin oder Aktionär hinsichtlich der Inhaberaktien nur, wer den Nachweis des Anteilsbesitzes in der vorstehend beschriebenen Weise fristgerecht erbracht hat. Insbesondere haben Veräußerungen oder sonstige Übertragungen der Aktien nach dem Nachweisstichtag im Verhältnis zur Gesellschaft keine Bedeutung für den Umfang und die Ausübung des gesetzlichen Teilnahme- und Stimmrechtes der bisherigen Aktionärin oder des bisherigen Aktionärs. Entsprechendes gilt für den Zuerwerb von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionärin oder Aktionär werden, sind – soweit es sich um Inhaberaktien handelt – nicht teilnahme- oder stimmberechtigt. Der Nachweisstichtag hat keine Bedeutung für die Dividendenberechtigung.

3. Stimmrechtsausübung und Bevollmächtigung

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionärinnen und Aktionäre können ihre Rechte auch durch eine oder einen Bevollmächtigten, zum Beispiel durch einen Intermediär, eine Vereinigung von Aktionärinnen und Aktionären oder eine andere Person ihrer Wahl, ausüben lassen. Auch in diesem Fall gelten die vorstehend beschriebenen Regelungen betreffend Inhaberaktien für eine frist- und formgerechte Anmeldung und den frist- und formgerechten Nachweis des Anteilsbesitzes. Die Vollmachtserteilung muss gemäß § 134 Absatz 3 Satz 3 AktG grundsätzlich in Textform (§ 126b BGB) erfolgen.

Stamm- und Vorzugsaktionärinnen und -aktionäre können eine Bevollmächtigte oder einen Bevollmächtigten dadurch bevollmächtigen, dass sie die auf der Zugangskarte abgedruckte Vollmacht ausfüllen und die Zugangskarte mit den Zugangsdaten für das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal der oder dem Bevollmächtigten aushändigen. Vollmachten können alternativ auch unter Verwendung der Daten der Zugangskarte gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren elektronisch über das Internet erteilt werden. Durch Verwendung des passwortgeschützten HV-Aktionärsportals und Eingabe von Vor- und Nachnamen und Wohnort der oder des Bevollmächtigten erklärt die oder der Bevollmächtigte, dass sie oder er ordnungsgemäß bevollmächtigt wurde. In diesem Fall ist der Gesellschaft jedoch zusätzlich ein Nachweis der Bevollmächtigung bis zum Ende der Hauptversammlung auf die nachstehend genannte Weise zu übermitteln.

Wenn ein Intermediär, eine Vereinigung von Aktionärinnen und Aktionären oder eine andere in § 135 AktG gleichgestellte Institution oder Person bevollmächtigt werden soll, besteht kein Textformerfordernis. Vielmehr richtet sich in diesem Fall das Formerfordernis nach den aktienrechtlichen Vorschriften des § 135 AktG. Wir weisen jedoch darauf hin, dass in diesen Fällen die zu bevollmächtigenden Institutionen oder Personen möglicherweise eine besondere Form der Vollmacht verlangen, weil sie gemäß § 135 AktG die Vollmacht nachprüfbar festhalten müssen. Bitte stimmen Sie sich daher, wenn Sie einen Intermediär, eine Vereinigung von Aktionärinnen und Aktionären oder eine andere in § 135 AktG gleichgestellte Institution oder Person bevollmächtigen wollen, mit diesen Institutionen oder Personen über eine mögliche Form der Vollmacht ab. Gemäß § 67a Absatz 4 AktG ist ein Intermediär eine Person, die Dienstleistungen der Verwahrung oder der Verwaltung von Wertpapieren oder der Führung von Depotkonten für Aktionärinnen und Aktionäre oder andere Personen erbringt, wenn die Dienstleistungen im Zusammenhang mit Aktien von Gesellschaften stehen, die ihren Sitz in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Euro-

päischen Wirtschaftsraum haben. Der Begriff Intermediär umfasst demnach insbesondere Kreditinstitute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der sogenannten Kapitaladäquanzverordnung (Verordnung (EU) Nr. 575/2013). Gemäß § 67a Absatz 5 Satz 2 AktG ist ein Letztintermediär, wer als Intermediär für eine Aktionärin oder einen Aktionär Aktien einer Gesellschaft verwahrt.

Der Nachweis der Bevollmächtigung muss entweder am Tag der Hauptversammlung durch die Bevollmächtigte oder den Bevollmächtigten im passwortgeschützten HV-Aktionärsportal hochgeladen werden oder durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft an folgende Adresse erfolgen:

Jungheinrich AG
HV-Stelle
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg
Telefax: +49 40 6948-1288
E-Mail: hv@jungheinrich.de

Den Aktionärinnen und Aktionären wird ein Formular zur Anmeldung der Teilnahme an der Hauptversammlung übermittelt. Mit diesem Formular muss eine Aktionärin oder ein Aktionär, die oder der die Hauptversammlung verfolgen oder sich vertreten lassen möchte, eine Zugangskarte auf ihren oder seinen Namen oder den Namen der oder des Bevollmächtigten anfordern.

Den stimmberechtigten Stammaktionärinnen und -aktionären bieten wir an, dass sie sich durch den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter in der virtuellen Hauptversammlung vertreten lassen können. Die Stammaktionärinnen und -aktionäre, die dem von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter eine Vollmacht erteilen möchten, müssen ebenfalls eine Zugangskarte zur Hauptversammlung anfordern. Die Vollmacht und die Weisungen für den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen aus organisatorischen Gründen **bis spätestens 8. Mai 2022 (Tag des Einganges)** bei der Gesellschaft unter folgender Adresse eingegangen sein:

Jungheinrich AG
HV-Stelle
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg
Telefax: +49 40 6948-1288
E-Mail: hv@jungheinrich.de

Alternativ kann der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter von den stimmberechtigten Stammaktionärinnen und -aktionären auch über das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal bevollmächtigt werden. Über das HV-Aktionärsportal erteilte Vollmachten und Weisungen an den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen bis zum Beginn der Abstimmung auf der Hauptversammlung vollständig erteilt sein. Bis zu diesem Zeitpunkt ist auch ein Widerruf der über das Internet erteilten Vollmachten oder eine Änderung über das Internet erteilter Weisungen möglich. Um das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal zu nutzen, bedarf es der auf der Zugangskarte abgedruckten erforderlichen Log-in-Daten (Zugangsnummer und PIN-Code). Den Zugang erhalten die Aktionärinnen und Aktionäre über die Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

Näheres wird den stimmberechtigten Stammaktionärinnen und -aktionären schriftlich mitgeteilt.

Bevollmächtigt eine Aktionärin oder ein Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

4. Verfahren für die Ausübung des Stimmrechtes durch Briefwahl

Stammaktionärinnen und -aktionäre können ihre Stimmen ausschließlich im Wege elektronischer Kommunikation oder schriftlich abgeben, ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen (Briefwahl). Voraussetzung für die Ausübung des Stimmrechtes durch Briefwahl ist die form- und fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung.

Für die elektronische Briefwahl steht das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

ab dem 19. April 2022 bis zum Beginn der Abstimmung in der Hauptversammlung zur Verfügung. Zugangsdaten erhalten die stimmberechtigten Stammaktionärinnen und -aktionäre nach ihrer Anmeldung.

Alternativ können die stimmberechtigten Stammaktionärinnen und -aktionäre für die Briefwahl nach erfolgter Anmeldung auch das zusammen mit der Zugangskarte zugesandte Formular benutzen. Die schriftlichen Stimmabgaben müssen **spätestens bis zum 8. Mai 2022 (Tag des Einganges)** bei der Gesellschaft unter der folgenden Adresse eingegangen sein:

Jungheinrich AG
HV-Stelle
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg
Telefax: +49 40 6948-1288
E-Mail: hv@jungheinrich.de

5. Anträge und Wahlvorschläge von Aktionärinnen und Aktionären

Aktionärinnen und Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von € 500.000,00 erreichen (Letzteres entspricht 500.000 Stückaktien), können gemäß § 122 Absatz 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden.

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zuganges des Verlangens Inhaberinnen oder Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstandes über den Antrag halten. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Das Verlangen muss der Gesellschaft schriftlich unter der Adresse

Jungheinrich AG
Vorstand
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg

oder in elektronischer Form gemäß § 126a BGB unter der Adresse

E-Mail: hv@jungheinrich.de

mindestens 30 Tage vor der Hauptversammlung, also bis spätestens zum Ablauf des

9. April 2022 (24:00 Uhr MESZ),

zugehen.

Gegenanträge von Aktionärinnen und Aktionären mit Begründung gegen einen Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt gemäß § 126 AktG oder Vorschläge von Aktionärinnen und Aktionären zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern gemäß § 127 AktG sind ausschließlich an folgende Adresse im Original, per Telefax oder per E-Mail zu übersenden:

Jungheinrich AG
HV-Stelle
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg
Telefax: +49 40 6948-1288
E-Mail: hv@jungheinrich.de

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionärinnen und Aktionären, die mindestens 14 Tage vor dem Tag der Hauptversammlung, also bis spätestens zum Ablauf des

25. April 2022 (24:00 Uhr MESZ),

unter der vorstehend angegebenen Adresse eingehen, werden einschließlich einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung allen Aktionärinnen und Aktionären im Internet unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

unverzüglich zugänglich gemacht, wenn die übrigen Voraussetzungen für eine Pflicht zur Veröffentlichung gemäß § 126 beziehungsweise § 127 AktG erfüllt sind, insbesondere sofern – bei Inhaberaktien – ein Nachweis der Aktionärserschaft erfolgt. Anderweitig adressierte Gegenanträge von Aktionärinnen und Aktionären bleiben unberücksichtigt.

Form- und fristgerecht nach vorstehenden Bestimmungen gemäß §§ 126, 127 AktG übermittelte und von der Gesellschaft zugänglich gemachte Gegenanträge und/oder Wahlvorschläge von

Aktionärinnen und Aktionären gelten gemäß § 1 Absatz 2 Satz 3 COVID-19-Gesetz als in der Versammlung gestellt, wenn die oder der den Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionärin oder Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist.

6. Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation

Aktionärinnen und Aktionäre haben kein Recht, in der Hauptversammlung gemäß § 131 Absatz 1 und Absatz 4 AktG von der Verwaltung mündlich Auskunft zu verlangen. Aktionärinnen und Aktionäre, die sich form- und fristgerecht nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen zur Hauptversammlung angemeldet und ihren Anteilsbesitz nachgewiesen haben, haben aber gemäß § 1 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 des COVID-19-Gesetzes das Recht, im Wege elektronischer Kommunikation Fragen zu stellen. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet. Fragen in Fremdsprachen werden nicht berücksichtigt.

Die Gesellschaft hat beschlossen, dass Fragen spätestens einen ganzen Tag vor der Versammlung im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen sind, um einen reibungslosen Ablauf der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Dementsprechend werden nur solche Fragen berücksichtigt, die bis spätestens zum Ablauf des

8. Mai 2022 (24:00 Uhr MESZ)

über das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

eingereicht werden. Das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal der Gesellschaft einschließlich der Möglichkeit zur Übermittlung von Fragen steht den Aktionärinnen und Aktionären und ihren Bevollmächtigten **ab dem 19. April 2022** zur Verfügung.

7. Möglichkeit zur Einreichung von Stellungnahmen

Bei Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten haben diese nicht die Möglichkeit, sich in der Hauptversammlung zur Tagesordnung zu äußern. Den Aktionärinnen und Aktionären und ihren Bevollmächtigten wird daher – über die Vorgaben des COVID-19-Gesetzes hinaus – die Möglichkeit gegeben, mittels Videobotschaften oder in Textform zur Tagesordnung Stellung zu nehmen.

Aktionärinnen und Aktionäre, die sich form- und fristgerecht nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen zur Hauptversammlung angemeldet und ihren Anteilsbesitz nachgewiesen haben, und ihre Bevollmächtigten haben daher die Möglichkeit, bis spätestens zum Ablauf des

6. Mai 2022 (10:00 Uhr MESZ)

über das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

per Video oder in Textform Stellungnahmen in deutscher Sprache mit Bezug zur Tagesordnung einzureichen. Das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal der Gesellschaft einschließlich der Möglichkeit zur Übermittlung von Stellungnahmen steht den Aktionärinnen und Aktionären und ihren Bevollmächtigten **ab dem 19. April 2022** zur Verfügung.

Der Umfang einer Stellungnahme in Textform soll 10.000 Zeichen und die Dauer einer Videobotschaft soll drei Minuten nicht überschreiten. Stellungnahmen per Video sind nur zulässig, wenn die Aktionärin oder der Aktionär oder die von ihr oder ihm bevollmächtigte Person darin selbst in Erscheinung tritt und spricht. Pro Aktionärin oder Aktionär wird maximal eine Stellungnahme veröffentlicht; reicht eine Aktionärin oder ein Aktionär mehrere Stellungnahmen ein, wird die jeweils letzte veröffentlicht. Stellungnahmen in Fremdsprachen werden nicht berücksichtigt.

Es ist beabsichtigt, die eingereichten Stellungnahmen vor der Hauptversammlung im passwortgeschützten HV-Aktionärsportal zu veröffentlichen. Mit dem Einreichen erklärt sich die Aktionärin oder der Aktionär oder die von ihr oder ihm bevollmächtigte Person damit einverstanden, dass die Stellungnahme unter Nennung ihres oder seines Namens im passwortgeschützten HV-Aktionärsportal veröffentlicht wird.

Ein Rechtsanspruch auf die Veröffentlichung einer Stellungnahme besteht nicht. Die Gesellschaft behält sich insbesondere vor, Stellungnahmen mit beleidigendem, diskriminierendem, strafrechtlich relevantem, offensichtlich falschem oder irreführendem Inhalt sowie solche ohne Bezug zur Tagesordnung nicht zu veröffentlichen. Gleiches gilt insbesondere für Stellungnahmen, deren Umfang 10.000 Zeichen beziehungsweise die Dauer von drei Minuten überschreitet oder die die technischen Voraussetzungen nicht erfüllen.

In den eingereichten Stellungnahmen enthaltene Anträge, Wahlvorschläge oder Fragen von Aktionärinnen und Aktionären werden nicht berücksichtigt. Diese sind jeweils ausschließlich auf den unter den vorstehenden Ziffern 5. und 6. beschriebenen Wegen einzureichen.

8. Erklärung Widerspruch

Aktionärinnen und Aktionäre, die ihr Stimmrecht wie oben erläutert ausgeübt haben, haben abweichend von § 245 Nummer 1 AktG die Möglichkeit, ohne Erscheinen in der Hauptversammlung Widerspruch gegen einen oder mehrere Beschlüsse der Hauptversammlung im Wege der elektronischen Kommunikation bei dem beurkundenden Notar zu erklären. Eine gültige Erklärung des Widerspruches setzt voraus, dass die Aktionärin oder der Aktionär oder die oder der Bevollmächtigte den Widerspruch unter Angabe des Beschlusses, gegen den sich der Widerspruch richtet, bis zum Ende der Hauptversammlung über das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

einreicht.

9. Weitere Erläuterungen und Veröffentlichungen auf der Internetseite der Gesellschaft

Diese Einladung, weitere Informationen und weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre sind im Internet unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

abrufbar.

Den Aktionärinnen und Aktionären werden die Informationen gemäß § 124a AktG auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung-1310>

zugänglich gemacht. Ein Bericht des Vorstandes mit den erläuternden Angaben nach §§ 315a, 289a HGB ist für die Gesellschaft nicht abzugeben, da die Voraussetzungen hierfür nicht vorliegen.

Wie vorstehend erläutert, können ordnungsgemäß angemeldete Aktionärinnen und Aktionäre und ihre Bevollmächtigten die gesamte Hauptversammlung über das passwortgeschützte HV-Aktionärsportal der Gesellschaft in Bild und Ton verfolgen. Die Ausführungen des Versammlungsleiters zur Eröffnung der Hauptversammlung und die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie des Vorstandsvorsitzenden sind über die vorstehend genannte Internetseite der Gesellschaft beziehungsweise unter der vorstehend genannten Rubrik über einen frei zugänglichen Streaming-Link empfangbar, sodass auch sonstige Interessierte diese Ausführungen live verfolgen können.

10. Informationen zum Datenschutz

In diesem Abschnitt informieren wir Sie darüber, welche personenbezogenen Daten wir von Ihnen als unserer Aktionärin oder unserem Aktionär beziehungsweise einer gesetzlichen oder bevollmächtigten Vertreterin oder eines gesetzlichen oder bevollmächtigten Vertreters im Zusammenhang mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung unserer virtuellen Hauptversammlung verarbeiten und welche Rechte Ihnen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DS-GVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) hinsichtlich der Verarbeitung Ihrer Daten zustehen.

Kategorien von personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden

Die Gesellschaft verarbeitet im Rahmen der Durchführung der Hauptversammlung folgende Kategorien personenbezogener Daten ihrer Aktionärinnen und Aktionäre: Kontaktdaten (z. B. Name oder die E-Mail-Adresse), Informationen über ihre Aktien (z. B. Anzahl der Aktien) und Verwaltungsdaten (z. B. die Zugangsnummer und Account-Daten des passwortgeschützten HV-Aktionärsportals).

Wenn Sie unser HV-Aktionärsportal im Internet nutzen, erheben wir die erforderlichen Daten zur Nutzung und Bereitstellung des Aktionärsportals. Dazu gehören Zugangsdaten (Zugangs-

nummer und PIN-Code) und die folgenden Zugriffs- und Geräteinformationen, die in den Webserver-Log-Files protokolliert werden: abgerufene beziehungsweise angefragte Daten; Datum und Uhrzeit des Abrufes; Meldung, ob der Abruf erfolgreich war; Typ des verwendeten Webbrowsers; Referrer-URL (die zuvor besuchte Seite); IP-Adresse; Aktionärsnummer und Session-ID; Log-in. Ihr Browser übermittelt diese Daten automatisch an uns, wenn Sie unser Aktionärsportal besuchen.

Schließlich verarbeiten wir auch Informationen zu Fragen und sonstigen Anfragen sowie Stellungnahmen von Aktionärinnen und Aktionären und ihren Bevollmächtigten, die in Bezug auf die Hauptversammlung über das Aktionärsportal eingereicht werden.

Rechtsgrundlage und Zwecke der Datenverarbeitung

Die Datenverarbeitung erfolgt zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Hauptversammlung. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen der Hauptversammlung basiert auf Artikel 6 Absatz 1 lit. c DS-GVO. Danach ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig, wenn die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Die Gesellschaft ist rechtlich verpflichtet, die Hauptversammlung der Aktionärinnen und Aktionäre durchzuführen. Um dieser Pflicht nachzukommen, ist die Verarbeitung der oben genannten Kategorien personenbezogener Daten unerlässlich. Ohne Angabe der personenbezogenen Daten der Aktionärinnen und Aktionäre können sich diese nicht zur Hauptversammlung anmelden.

Die Verarbeitung der oben genannten Zugriffsdaten und Geräteinformationen ist erforderlich, um das Aktionärsportal technisch bereitstellen zu können, sowie zur Missbrauchserkennung, Störungsbeseitigung und zur Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufes der virtuellen Hauptversammlung. Rechtsgrundlage dieser Verarbeitung ist das berechtigte Interesse der Jungheinrich AG an den in diesem Abschnitt genannten Datenverarbeitungszwecken (Artikel 6 Absatz 1 lit. f DS-GVO).

Verantwortliche Stelle

Für die Datenverarbeitung ist die Gesellschaft verantwortlich. Die Kontaktdaten des Verantwortlichen lauten:

Jungheinrich AG
Konzern Datenschutzbeauftragter
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg
E-Mail: datenschutz@jungheinrich.de

Weitergabe der personenbezogenen Daten/Einbindung von Dienstleistern

Personenbezogene Daten, die die Aktionärinnen und Aktionäre betreffen, werden grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben. Ausnahmsweise erhalten auch Dritte Zugang zu diesen Daten, sofern diese von der Gesellschaft zur Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen der Durchführung der virtuellen Hauptversammlung beauftragt wurden. Hierbei handelt es sich

um typische Hauptversammlungsdienstleister, wie etwa HV-Agenturen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer. Die Dienstleister erhalten personenbezogene Daten nur in dem Umfang, der für die Erbringung der Dienstleistung notwendig ist. Das Aktionärsportal wird durch unsere Dienstleisterin UBJ. GmbH, Hamburg, ausschließlich in unserem Auftrag und nach unserer Weisung betrieben.

Im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Einsichtsrechtes in das Teilnehmerverzeichnis der Hauptversammlung können andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Aktionärinnen und Aktionäre Einblick in die in dem Teilnehmerverzeichnis über die von Aktionärinnen und Aktionären erfassten Daten erlangen. Auch im Rahmen von bekanntmachungspflichtigen Tagesordnungsergänzungsverlangen, Gegenanträgen beziehungsweise -wahlvorschlägen werden, wenn diese Anträge von Aktionärinnen oder Aktionären gestellt werden, die personenbezogenen Daten dieser Aktionärinnen oder Aktionäre veröffentlicht.

Sofern Sie als Aktionärin oder Aktionär beziehungsweise Bevollmächtigte oder Bevollmächtigter von der Möglichkeit Gebrauch machen, im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung über unser Aktionärsportal Fragen oder Stellungnahmen einzureichen, erfolgt dies – wenn Sie mit Anklicken der entsprechenden Box dem zustimmen – unter Nennung Ihres Namens. Dieser kann dann von anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der virtuellen Hauptversammlung zur Kenntnis genommen werden. Mit dem Einreichen einer Stellungnahme erklären Sie sich ferner damit einverstanden, dass die Stellungnahme unter Nennung Ihres Namens im passwortgeschützten HV-Aktionärsportal veröffentlicht wird.

Speicherdauer

Wir löschen die oben genannten personenbezogenen Daten, sobald sie für die oben genannten Zwecke nicht mehr erforderlich sind, soweit uns nicht gesetzliche Aufbewahrungsfristen zu einer weiteren Speicherung verpflichten. Die im Zusammenhang mit der Hauptversammlung erhobenen Daten werden je nach Einzelfall bis zu 3 Jahre (aber nicht weniger als 2 Jahre) nach Beendigung der Hauptversammlung aufbewahrt und dann gelöscht, es sei denn, die weitere Verarbeitung der Daten ist im Einzelfall noch zur Bearbeitung von Anträgen, Entscheidungen oder rechtlichen Verfahren in Bezug auf die Hauptversammlung erforderlich.

Die vorgenannten Zugriffsdaten und Geräteinformationen werden in der Regel 30 Tage nach Ablauf der virtuellen Hauptversammlung gelöscht, soweit sie nicht unter die Aufbewahrungsfristen für Hauptversammlungsunterlagen fallen.

Ihre Datenschutzrechte

Aktionärinnen und Aktionäre haben das Recht, über die personenbezogenen Daten, die über sie gespeichert wurden, auf Antrag unentgeltlich Auskunft zu erhalten (Artikel 15 DS-GVO). Zusätzlich haben sie das Recht auf Berichtigung unrichtiger Daten (Artikel 16 DS-GVO), das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung von zu umfangreich verarbeiteten Daten zu verlangen (Artikel 18 DS-GVO) und das Recht auf Löschung von unrechtmäßig verarbeiteten beziehungsweise zu lange gespeicherten personenbezogenen Daten (Artikel 17 DS-GVO – soweit dem keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht und keine sonstigen Gründe nach Artikel 17 Absatz 3 DS-GVO entgegenstehen). Darüber hinaus haben Aktionärinnen und Aktionäre das Recht auf Übertragung

sämtlicher von ihnen an uns übergebenen Daten in einem gängigen Dateiformat (Artikel 20 DS-GVO – Recht auf „Datenportabilität“).

Soweit wir Ihre Daten zur Wahrung berechtigter Interessen der Jungheinrich AG verarbeiten, haben Sie das Recht, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit Widerspruch gegen die Verarbeitung Sie betreffender personenbezogener Daten einzulegen (Artikel 21 DS-GVO – Widerspruchsrecht). Die Datenverarbeitung wird dann beendet, es sei denn, wir können zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen, oder sofern die Verarbeitung der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen dient.

Zur Ausübung dieser Rechte der Aktionärinnen und Aktionäre genügt eine entsprechende E-Mail an:

datenschutz@jungheinrich.de

Darüber hinaus haben Aktionärinnen und Aktionäre auch das Recht zur Beschwerde bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde.

Den Datenschutzbeauftragten der Jungheinrich AG erreichen Aktionärinnen und Aktionäre unter folgender Adresse:

Jungheinrich AG
Konzernschutzbeauftragter
Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg
E-Mail: datenschutz@jungheinrich.de

Hamburg, im März 2022

Jungheinrich AG
Der Vorstand

Allein maßgeblich im Sinne des Aktiengesetzes ist die im Bundesanzeiger am 31. März 2022 veröffentlichte Einberufung mit Einladung.

Jungheinrich Aktiengesellschaft

Friedrich-Ebert-Damm 129

22047 Hamburg

Telefon: +49 40 6948-0

Telefax: +49 40 6948-1777

Internet: www.jungheinrich.com

E-Mail: info@jungheinrich.de