

## **Jungheinrich Aktiengesellschaft, Hamburg**

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

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

### 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 Zahlung zu ihrer privaten Altersvorsorge als Ausgleich (sog. Deferred Compensation) dafür, dass die betriebliche Altersvorsorge 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

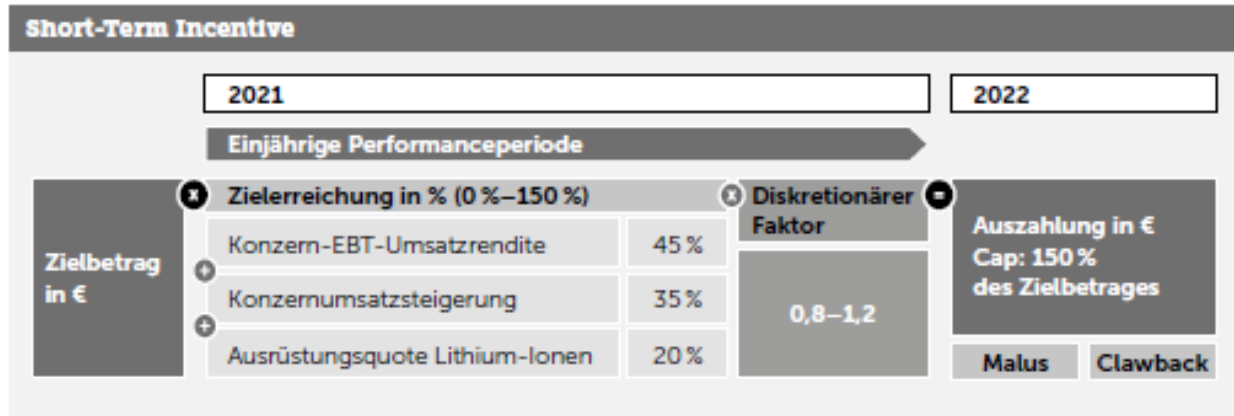
In den nachfolgenden Kapiteln wird die Ausgestaltung der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütung dargestellt. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden 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.



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 Zielerrei-

chung 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:

<b>Ausprägung der Leistungskriterien</b>	<b>Untere Schwelle</b>	<b>Zielwert</b>	<b>Cap</b>
<b>Konzern-EBT-Umsatzrendite</b>	5,0 %	6,5 %	8,0 %
<b>Konzernumsatzsteigerung</b>	2,0 %	7,0 %	12,0 %
<b>Ausrüstungsquote Lithium-Ionen</b>	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 % <sup>1</sup>
Konzernumsatzsteigerung (35 %)	7,0 %	11,92 %	149,20 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen (20 %)	Keine Angabe	Keine Angabe	84,30 %
<b>Gesamt (100 %)</b>			<b>136,58 %</b>

<sup>1</sup> Nach Anwendung des Caps.

### Ermittlung des STI

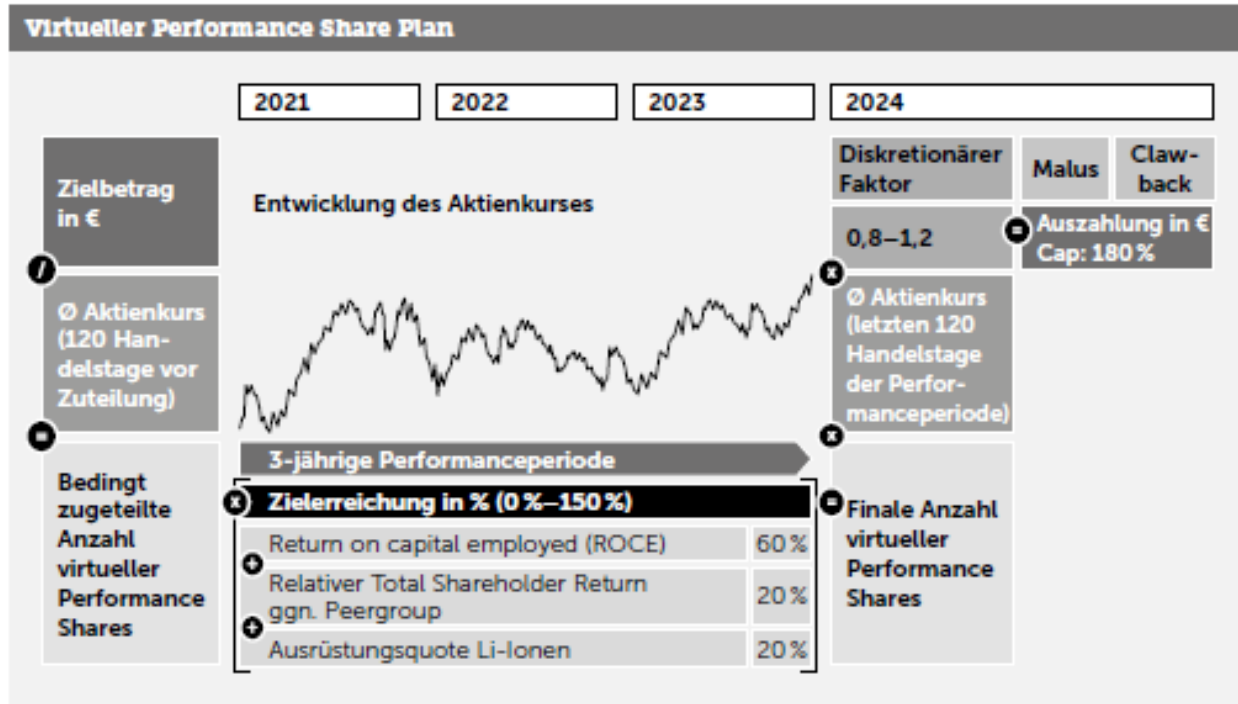
Die ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert, um die gewichtete Gesamtzielerreichung zu bestimmen. Im Ausnahmefall kann der gewichtete Gesamtzielerreichungsgrad durch den Aufsichtsrat in Form einer diskretionären Entscheidung wegen außergewöhnlicher 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.

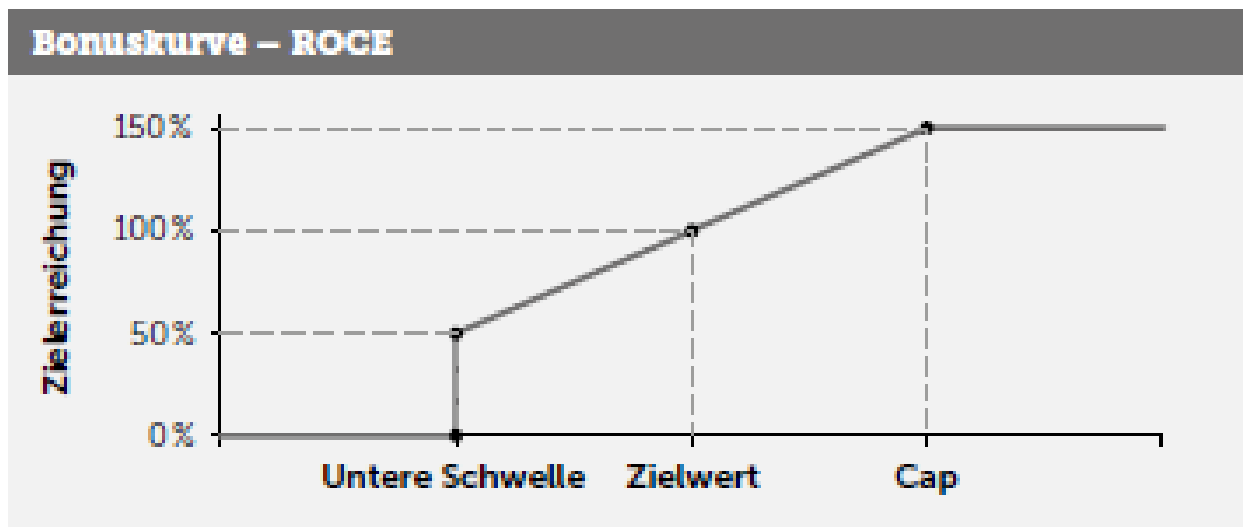


Die Zielwerte für die Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat festgelegt, deren Zielerreichung wird nach Ende der Performanceperiode vom Aufsichtsrat bestimmt. In jedem Fall ist die Anzahl finaler VPS auf 150 % der ursprünglich zugeteilten VPS begrenzt. Die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien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

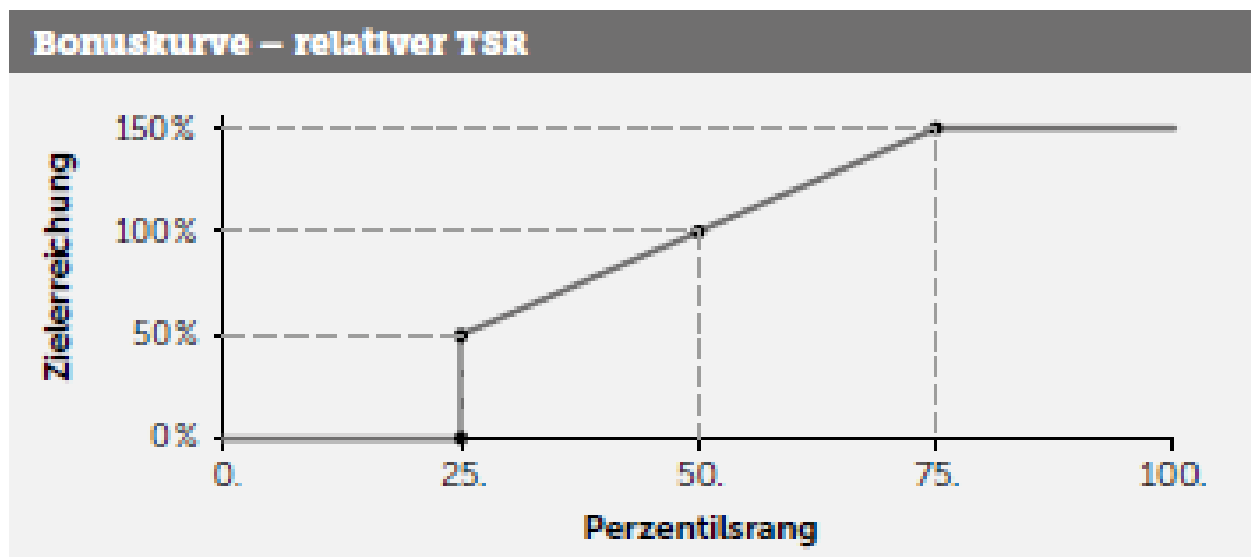


### Relativer Total Shareholder Return

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.

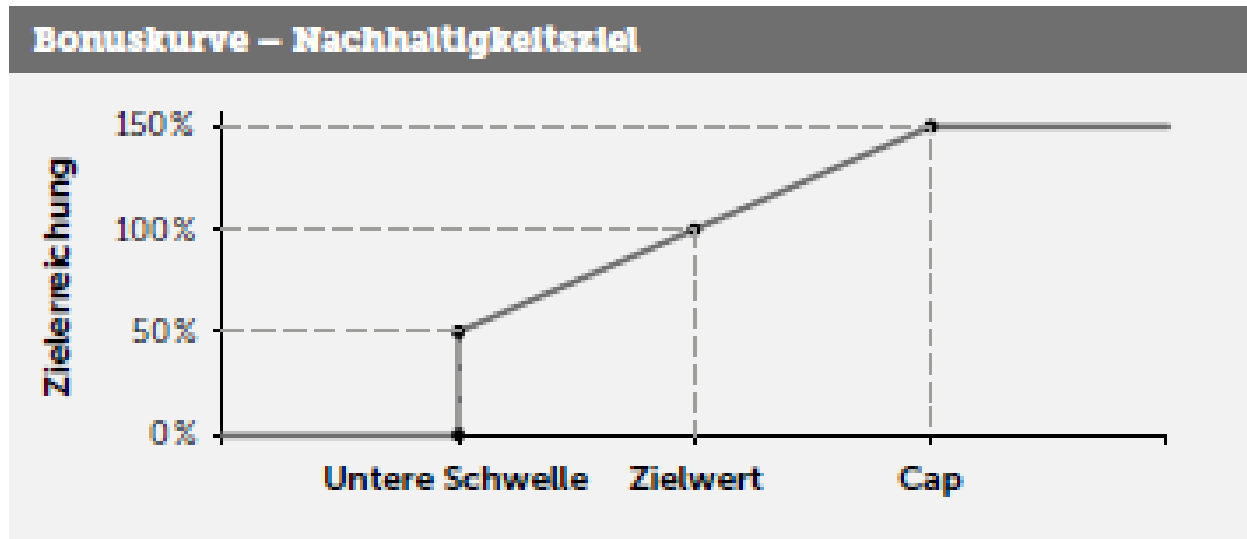


### Nachhaltigkeitsziel

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.



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 ausgezahlt. 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 %
<b>Gesamt (100 %)</b>			<b>130,00 % (Cap)</b>

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 Neuß <sup>1</sup>	–	–	–	–

<sup>1</sup> 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 ausbezahlte 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 Ertach (2021)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.261	43,7	726	40,1
Nebenleistungen	11	0,4	46	2,5
<b>Summe</b>	<b>1.272</b>	<b>44,1</b>	<b>772</b>	<b>42,6</b>
Einjährige variable Vergütung	775	26,8	446	24,6
Mehrjährige variable Vergütung	841	29,1	593	32,7
<b>Summe</b>	<b>1.616</b>	<b>55,9</b>	<b>1.039</b>	<b>57,4</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.888</b>	<b>100,0</b>	<b>1.811</b>	<b>100,0</b>

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
<b>Summe</b>	<b>745</b>	<b>41,8</b>	<b>771</b>	<b>49,8</b>
Einjährige variable Vergütung	446	25,0	446	28,8
Mehrjährige variable Vergütung	593	33,2	330	21,3
<b>Summe</b>	<b>1.039</b>	<b>58,2</b>	<b>776</b>	<b>50,2<sup>1</sup></b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.784</b>	<b>100,0</b>	<b>1.547</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup>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 Ertach (2021)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.261	47,2	726	41,3
Nebenleistungen	11	0,4	46	2,6
Summe	<b>1.272</b>	<b>47,6</b>	<b>772</b>	<b>43,9</b>
Einjährige variable Vergütung	567	21,2	327	18,6
Mehrjährige variable Vergütung	694	26,0	399	22,7
Summe	<b>1.261</b>	<b>47,2</b>	<b>726</b>	<b>41,3</b>
Versorgungsaufwand	139	5,2	260	14,8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.672</b>	<b>100,0</b>	<b>1.758</b>	<b>100,0</b>

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	<b>745</b>	<b>46,1</b>	<b>771</b>	<b>45,4</b>
Einjährige variable Vergütung	327	20,2	327	19,2
Mehrjährige variable Vergütung	399	24,7	399	23,5
Summe	<b>726</b>	<b>44,9</b>	<b>726</b>	<b>42,8<sup>1</sup></b>
Versorgungsaufwand	146	9,0	201	11,8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.617</b>	<b>100,0</b>	<b>1.698</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> 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
<b>Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung</b>				
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
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	11,0	-4,2	2,2	-19,1
EBT des Jungheinrich Konzerns	74,5	-17,4	-2,8	2,5
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>				
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 %	In Tsd. €	In %	In Tsd. €
Hans-Georg Frey (Vorsitzender)	165	76,7	50	23,3	215
Markus Haase <sup>1</sup> (stellvertretender Vorsitzender)	83	76,9	25	23,1	108
Antoinette P. Aris	55	50,0	55	50,0	110
Dagmar Bieber <sup>1</sup>	55	100,0	–	–	55
Rainer Breitschädel <sup>1</sup>	55	100,0	–	–	55
Birgit von Garrel <sup>1</sup> (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 <sup>1</sup>	55	100,0	–	–	55
Dr. Ulrich Schmidt	55	42,3	75	57,7	130
Steffen Schwarz <sup>1</sup>	55	50,0	55	50,0	110
Kristina Thureau-Vetter <sup>1</sup> (seit 11. Mai 2021)	41	100,0	–	–	41
Andreas Wolf	55	68,7	25	31,3	80
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>811</b>		<b>310</b>		<b>1.121</b>

<sup>1</sup> 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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
<b>Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung</b>				
Hans-Georg Frey (Vorsitzender)	47,3	50,5	-	-
Markus Haase <sup>1</sup> (stellvertretender Vorsitzender)	47,3	-24,7	-5,8	-5,5
Antoinette P. Aris	77,4	-20,5	-4,9	-4,7
Dagmar Bieber <sup>1</sup>	129,2	-	-	-
Rainer Breitschädel <sup>1</sup>	71,9	-33,3	-7,7	-7,1
Birgit von Garrel <sup>1</sup> (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 <sup>1</sup>	129,2	-	-	-
Dr. Ulrich Schmidt	21,5	-13,0	-3,1	-3,1
Steffen Schwarz <sup>1</sup>	36,2	3,5	-4,9	-4,7
Kristina Thureau-Vetter <sup>1 2</sup> (seit 11. Mai 2021)	-	-	-	-
Andreas Wolf	40,4	-21,9	26,4	-
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	11,0	-4,2	2,2	-19,1
EBT des Jungheinrich Konzerns	74,5	-17,4	-2,8	2,5
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>				
Belegschaft	1,6	0,1	3,6	1,8

<sup>1</sup> Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden | <sup>2</sup> 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 Vorstandsver-

gütung 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 Berufspflichten 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