

Erklärung zur Unternehmensführung zum 31. Dezember 2021*

Börsennotierte Aktiengesellschaften müssen jährlich eine Erklärung zur Unternehmensführung abgeben und veröffentlichen, Konzernmuttergesellschaften auch für den Konzern. Diese Erklärung fasst die Erklärung zur Unternehmensführung der Jungheinrich AG gemäß § 289f HGB und die Konzernklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB zusammen.

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f und 315d HGB ist das zentrale Instrument der Corporate Governance Berichterstattung (Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019). Vorstand und Aufsichtsrat der Jungheinrich AG geben die Erklärung zur Unternehmensführung gemeinsam ab und sind jeweils für die sie betreffenden Berichtsteile zuständig. Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält unter anderem relevante Angaben der Jungheinrich AG zu Unternehmensführungspraktiken, eine Beschreibung der Arbeitsweise der maßgeblichen Gremien sowie die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG.

Corporate Governance bei Jungheinrich

Corporate Governance bedeutet bei Jungheinrich eine bewusst werteorientierte Unternehmensführung mit dem Ziel, auf allen Entscheidungsebenen des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften effizient, verantwortungsvoll, nachhaltig und auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet zu entscheiden und zu handeln. Das Corporate-Governance-Verständnis von Jungheinrich orientiert sich dabei an den für das Unternehmen relevanten regulatorischen Rahmenwerken und internationalen Best Practices. Darüber hinaus sehen Vorstand und Aufsichtsrat in dem von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex erarbeiteten Kodex eine wichtige Leitlinie für die nach innen und außen gerichtete Unternehmensführung. Die Empfehlungen und Anregungen des Kodex haben Vorstand und Aufsichtsrat turnusgemäß auch im Berichtsjahr kritisch hinterfragt, insbesondere ob diese im Hinblick auf den Charakter des Unternehmens als Familienunternehmen und bezüglich seiner Zielsetzungen zweckmäßig erscheinen. Wie in der Vergangenheit haben Aufsichtsrat und Vorstand beschlossen, die Empfehlungen und Anregungen des Kodex weitgehend zu übernehmen und anzuwenden. Nur für einige Ausnahmen ist dies nicht oder nur eingeschränkt der Fall. Diese Abweichungen wurden intensiv überprüft und im Anschluss an die Beschlussfassung kommuniziert.

Grundlage unternehmerischer Tätigkeit bei Jungheinrich sind die werteorientierte Unternehmensausrichtung als Familienunternehmen, die klare und ausbalancierte Verteilung von Aufgaben, Rechten und Verantwortlichkeiten zwischen den Organen des Unternehmens, die enge und effiziente Zusammenarbeit zwischen den Vorstandsressorts, aber auch zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, die offene Unternehmenskommunikation nach innen und außen, die ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken.

Auf der Internetseite der Gesellschaft sind unter <https://www.jungheinrich.com/investor-relations> die Finanzpublikationen, Unterlagen zur Hauptversammlung, Informationen über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates, der Finanzkalender mit allen wichtigen Terminen, insbesondere für Analysten, Investoren, Vereinigungen von Aktionärinnen und Aktionären und Medien, gegebenenfalls Ad-hoc- und Presse-Meldungen sowie gesetzlich vorgeschriebene Mitteilungen, vor allem zu meldepflichtigen Wertpapiergeschäften von Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie der in enger Beziehung zu ihnen stehenden Personen über den Erwerb und die Veräußerung von Aktien der Gesellschaft („Managers' Transactions“) und der Gesellschaft zugegangene Stimmrechtsmitteilungen, sowie weitere Informationen zum Unternehmen veröffentlicht.

Die Ausübung von Leitung und Kontrolle der Gesellschaft durch Vorstand und Aufsichtsrat sind nachfolgend beschrieben.

Vorstand

Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung. Die Geschäfte führt er nach den gesetzlichen Vorschriften, der Satzung der Jungheinrich AG, der Geschäftsordnung für den Vorstand, den Beschlüssen des Aufsichtsrates und der Hauptversammlung, dem Deutschen Corporate Governance Kodex (soweit keine Abweichung von dessen Empfehlungen oder Anregungen beschlossen wurde) sowie gemäß seinen Dienstverträgen. Beschlüsse fasst der Vorstand grundsätzlich mit einfacher Mehrheit. Kommt es zu einer Stimmgleichheit, gibt die Stimme des Vorstandsvorsitzenden den Ausschlag. In der Geschäftsordnung für den Vorstand sind bestimmte Maßnahmen definiert, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat bedürfen.

Die strategische Ausrichtung der Jungheinrich AG stimmt der Vorstand regelmäßig mit dem Aufsichtsrat ab und setzt sie eigenverantwortlich um. Dabei achtet der Vorstand darauf, dass die im Unternehmen eingesetzten Führungsinstrumente effektiv und effizient sind. Die Planungs-, Kontroll- und Risikomanagement-Systeme, mit denen das Unternehmen gesteuert wird, nehmen deshalb eine bedeutende Stellung in der Unternehmensführung ein.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Fragen der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements, der Compliance und der Planung. Ebenso werden dem Aufsichtsrat Abweichungen von der Planung sowie von festgelegten Zielen berichtet und erläutert.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstandes, überwacht deren Arbeit und berät den Vorstand bei strategischen und operativen Fragestellungen des Konzerns. Der Aufsichtsrat übt diese Tätigkeit nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung der Jungheinrich AG, der Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand, des Deutschen Corporate Governance Kodex (soweit keine Abweichung von dessen Empfehlungen oder Anregungen beschlossen wurde) sowie etwaiger Beschlüsse

des Aufsichtsrates und der Hauptversammlung aus. Aufsichtsrat und Vorstand arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen. Der Aufsichtsrat tritt in jedem Kalenderhalbjahr mindestens zweimal zusammen und tagt in der Regel mit dem Gesamtvorstand oder einzelnen Vorstandsmitgliedern, wobei Sitzungen oder Teile der Sitzungen regelmäßig auch ohne den Vorstand stattfinden.

Der Aufsichtsrat setzt sich nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 paritätisch aus sechs Mitgliedern der Anteilsinhabenden und aus sechs Mitgliedern der Arbeitnehmenden zusammen. Dem Aufsichtsrat gehören vier Frauen an, wovon jeweils zwei vonseiten der Anteilsinhabenden und vonseiten der Arbeitnehmenden gewählt wurden. Damit erfüllt das Unternehmen die gesetzlich vorgegebene Mindestquote von Frauen im Aufsichtsrat in Höhe von 30 Prozent. Auf die bei der Besetzung des Gremiums beachteten Kriterien hinsichtlich der Diversity wird weiter unten eingegangen. Ein darüber hinausgehendes förmliches Kompetenzprofil für den Gesamtaufichtsrat zu erstellen oder nach einem ausdrücklich ausformulierten Diversitätskonzept vorzugehen, hält das Unternehmen für entbehrlich.

Durch seine Tätigkeit unterstützt der bestellte Abschlussprüfer, die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, den Aufsichtsrat bei der Erfüllung der ihm gesetzlich und satzungsgemäß zukommenden Aufgaben.

Compliance, also die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, ist für das Unternehmen und seine Gremien wichtig. Das Compliance-Management-System bei Jungheinrich beinhaltet mehr als zehn Kernelemente, die in die Bereiche „Vorbeugen“ (vor allem Verhaltenskodex; Richtlinien, Verfahren, Prozesse und Kontrollen; Unterweisung und Beratung), „Aufdecken“ (vor allem Meldungen und vertrauliche Hinweise, auch anonym über eine Whistleblower-Hotline; Geschäftspartnerprüfung; Überwachen und Überprüfen; Geschäftsdatenanalyse) und „Reagieren“ (vor allem Behandlung von Störungen und Vorfällen; Untersuchungen; Korrekturmaßnahmen; Verbesserung) eingeteilt sind.

Über die Compliance-Organisation und ihre Tätigkeit berichtet der Vorstand mit dem Compliance Officer regelmäßig und auch unterjährig dem Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates. Dabei werden unter anderem die aufgetretenen Compliance-Sachverhalte erörtert. Grundsätzlich verfolgt das Unternehmen einen konservativen und vorsichtigen Ansatz im Hinblick auf Risiken.

Entscheidungen trifft der Aufsichtsrat durch Beschluss. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht im Gesetz andere Mehrheiten zwingend vorgeschrieben sind. Das Abstimmungsverfahren ist wie folgt: Kommt es zu einer Stimmengleichheit und ergibt eine erneute Abstimmung über denselben Beschlussgegenstand wieder Stimmengleichheit, so hat bei dieser erneuten Abstimmung der Vorsitzende zwei Stimmen.

Der Aufsichtsratsvorsitzende bespricht mit dem Vorstand regelmäßig auch außerhalb von Sitzungen des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse anstehende Themen.

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2021 achtmal getagt, davon einmal außerordentlich, und eine Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren herbeigeführt. Diese Sitzungen, wie alle Sitzungen der Organe der Gesellschaft, fanden angesichts der COVID-19-Pandemie weiterhin überwiegend als rein virtuelle oder als Hybrid-Veranstaltungen statt.

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat nimmt in regelmäßigen Abständen eine Selbstbeurteilung seiner Tätigkeit sowie der Tätigkeit seiner Ausschüsse vor, zuletzt im Sommer 2021. Im Rahmen dieser Selbstbeurteilung hat der Aufsichtsrat im Wege einer kritischen Prüfung insbesondere die Fortschritte gegenüber den Feststellungen aus 2019 sowie die Priorisierung der wichtigen Punkte für den Zeitraum 2021 bis 2023 erarbeitet. Inhaltliche Schwerpunkte der internen Selbstbeurteilung, die mittels einer Befragung aller Mitglieder des Aufsichtsrates durchgeführt wurde, waren sowohl organisatorische Aspekte als auch der Umgang mit bestimmten Sachthemen. Die Ergebnisse wurden nach Abschluss und Auswertung der Befragung im Plenum vorgestellt und erörtert.

Ausschüsse

Der Aufsichtsrat hat aus dem Kreise seiner Mitglieder folgende drei Ausschüsse gebildet, die seine Arbeit vorbereiten und ergänzen:

- den paritätischen Ausschuss (nach § 27 Absatz 3 Mitbestimmungsgesetz)
- den Finanz- und Prüfungsausschuss
- den Personalausschuss.

Über die wesentlichen Ergebnisse der Ausschusssitzungen berichten die jeweiligen Ausschussvorsitzenden dem gesamten Aufsichtsrat grundsätzlich in der nächsten Aufsichtsratssitzung.

Paritätischer Ausschuss

Der paritätische Ausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge für die Bestellung oder den Widerruf der Bestellung von Vorstandsmitgliedern, wenn im ersten Wahlgang die erforderliche Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Aufsichtsratsmitglieder nicht erreicht wird.

Der Paritätische Ausschuss hat 2021 nicht getagt.

Finanz- und Prüfungsausschuss

Der Finanz- und Prüfungsausschuss bereitet unter anderem die Entscheidungen des Aufsichtsrates über die Feststellung des Jahresabschlusses sowie die Billigung des Konzernabschlusses vor. Er befasst sich vor allem mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagement-Systems, des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung, hier insbesondere des Vorschlags hinsichtlich der Auswahl des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrages an den Abschlussprüfer, der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Bestimmung von

Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung sowie der vom Abschlussprüfer zusätzlich zu erbringenden Leistungen, und der Compliance. Außerdem unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Vorbereitung und Durchführung der Selbstbeurteilung des Aufsichtsrates. Des Weiteren erörtern insbesondere Ausschussvorsitzende die Halbjahresfinanzberichte und die Quartalsmitteilungen mit dem Vorstand. Der Ausschuss bereitet die Beschlussfassung des Aufsichtsrates über die jährliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG einschließlich der Abweichung von seinen Empfehlungen und Anregungen vor.

Der Finanz- und Prüfungsausschuss hat 2021 fünfmal getagt, davon einmal außerordentlich.

Personalausschuss

Der Personalausschuss bereitet in erster Linie die Personalentscheidungen des Aufsichtsrates vor, insbesondere die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern einschließlich der Ernennung des Vorstandsvorsitzenden und des Arbeitsdirektors, sowie Entscheidungen, welche das Vergütungssystem für den Vorstand und die Festsetzung und Überprüfung der angemessenen Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder betreffen. Über bestimmte Geschäfte entscheidet der Personalausschuss statt des Aufsichtsrates unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der Festlegungen in den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand. Daneben befasst sich der Ausschuss mit den Führungskräften des Konzerns im Hinblick auf die Nachfolgeplanung.

Der Personalausschuss hat in 2021 fünfmal getagt, davon einmal außerordentlich, und eine Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren herbeigeführt.

Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand

Der Aufsichtsrat sorgt durch seinen Personalausschuss und gemeinsam mit dem Vorstand für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Bei der langfristigen Nachfolgeplanung werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des Kodex auch die Kriterien des Diversitätsansatzes von Jungheinrich berücksichtigt. Unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und der genannten Kriterien erarbeitet der Personalausschuss ein Stellenprofil, auf dessen Basis der Personalausschuss eine Auswahl von verfügbaren Kandidatinnen und Kandidaten erstellt. Mit diesen Kandidatinnen und Kandidaten werden strukturierte Gespräche geführt. Anschließend wird dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung unterbreitet. Bei Bedarf werden der Aufsichtsrat beziehungsweise der Personalausschuss bei der Entwicklung der Anforderungsprofile und der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten von externen Beraterinnen und Beratern unterstützt. Die regelmäßige Altersgrenze für Vorstandsmitglieder beträgt 63 Jahre.

Mitglieder des Vorstandes und Mandate der Vorstandsmitglieder in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien

Dr. Lars Brzoska
Vorsitzender des Vorstandes
Arbeitsdirektor

Christian Erlach
Mitglied des Vorstandes
Vertrieb

Mitgliedschaften in Aufsichtsräten/Kontrollgremien:
Jungheinrich Heli Industrial Truck Rental Co. Ltd., Shanghai, VR China¹⁾
MCJ Supply Chain Solutions LLC, Houston, Texas, USA¹⁾

Dr. Volker Hues
Mitglied des Vorstandes
Finanzen
Mitgliedschaften in Aufsichtsräten/Kontrollgremien:
A.S. Création Tapeten AG, Gummersbach

Sabine Neuß
Mitglied des Vorstandes
Technik
Mitgliedschaften in Aufsichtsräten/Kontrollgremien:
Continental AG, Hannover
JULI Motorenwerk CZ s.r.o., Moravany, Tschechien¹⁾
Schwerter Profile GmbH, Schwerte (seit 20. Mai 2021)¹⁾
Magazino GmbH, München¹⁾

Mitglieder des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse sowie Mandate der Aufsichtsratsmitglieder in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien

Aufsichtsrat

Hans-Georg Frey
Vorsitzender
Mitglied des Aufsichtsrates seit 1. September 2019
Mitgliedschaften in Aufsichtsräten/Kontrollgremien:
Fielmann AG, Hamburg
HOYER GmbH, Hamburg
Blanc & Fischer Familienholding GmbH (vormals E.G.O. Blanc und Fischer & Co. GmbH), Oberderdingen
Gottfried Schultz Automobilhandels SE, Ratingen

Markus Haase²⁾

Stellvertretender Vorsitzender

Mitglied des Aufsichtsrates seit 15. Juni 2011

Serviceberater der Jungheinrich Vertrieb Deutschland AG & Co. KG

Vorsitzender des Konzernbetriebsrates

Antoinette P. Aris

Dipl.-Ing., MBA

Mitglied des Aufsichtsrates seit 15. Juni 2011

Senior Affiliate Professor für Strategie am INSEAD (Fontainebleau/Frankreich)

Mitgliedschaften in Aufsichtsräten/Kontrollgremien:

ASML N.V., Veldhoven/Niederlande

Randstad N.V., Diemen/Niederlande

Rabobank Group, Utrecht/Niederlande

Dagmar Bieber²⁾

Mitglied des Aufsichtsrates seit 1. Juni 2020

Diplom-Betriebswirtin

Qualitätskoordinatorin der Jungheinrich Service & Parts AG & Co. KG

Mitglied des Konzernbetriebsrates

Rainer Breitschädel²⁾

Mitglied des Aufsichtsrates seit 24. Mai 2016

Dipl.-Ing.

Leiter Standort Kaltenkirchen der Jungheinrich Service & Parts AG & Co. KG

Vertreter der leitenden Angestellten

Birgit von Garrel²⁾ (bis 11. Mai 2021)

Gewerkschaftssekretärin IG Metall Vorstandsverwaltung Frankfurt

Beate Klose

Mitglied des Aufsichtsrates seit 24. Mai 2016

Diplom-Kauffrau

Wolff Lange

Mitglied des Aufsichtsrates seit 7. Juni 2005

Kaufmann

Geschäftsführer der LJH-Holding GmbH, Wohltorf

Mitgliedschaften in Aufsichtsräten/Kontrollgremien:

HANSA-HEEMANN AG, Rellingen (Vorsitzender)

Wintersteiger AG, Ried/Österreich (Vorsitzender)

Mike Retz²⁾

Mitglied des Aufsichtsrates seit 11. Juni 2020

Gewerkschaftssekretär

IG Metall Geschäftsstelle Region Hamburg

Dr. Ulrich Schmidt
Mitglied des Aufsichtsrates seit 24. Mai 2016
Betriebswirt, Diplom-Volkswirt
Geschäftsführer der AWZ Asphaltmischwerke Verwaltungs-GmbH, Balingen (bis 31. Juli 2021)

Steffen Schwarz²⁾
Mitglied des Aufsichtsrates seit 15. Juni 2011
Facharbeiter Montage der Jungheinrich
Norderstedt AG & Co. KG
Stellvertretender Vorsitzender des Konzernbetriebsrates

Kristina Thurau-Vetter²⁾
Mitglied des Aufsichtsrats seit 11. Mai 2021
Gewerkschaftssekretärin IG Metall Bezirksleitung Küste

Andreas Wolf
Mitglied des Aufsichtsrates seit 17. April 2018
Diplom-Betriebswirt
Geschäftsführer der WJH-Holding GmbH, Aumühle

Ausschüsse des Aufsichtsrates:

Finanz- und Prüfungsausschuss:

Dr. Ulrich Schmidt (Vorsitzender)
Antoinette P. Aris (stellvertretende Vorsitzende)
Steffen Schwarz²⁾

Personalausschuss:

Hans-Georg Frey (Vorsitzender)
Markus Haase²⁾ (stellvertretender Vorsitzender)
Wolff Lange
Steffen Schwarz²⁾
Andreas Wolf
Antoinette P. Aris (nicht stimmberechtigtes Mitglied) (seit 1. Januar 2021)

Paritätischer Ausschuss:

Hans-Georg Frey (Vorsitzender)
Markus Haase²⁾ (stellvertretender Vorsitzender)
Birgit von Garrel²⁾ (bis 11. Mai 2021)
Mike Retz²⁾ (seit 11. Mai 2021)
Andreas Wolf

1) = Konzern- beziehungsweise Beteiligungsunternehmen

2) = Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden

Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates

Das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 AktG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung> öffentlich zugänglich. Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG werden nach ihrer Erstellung ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.jungheinrich.com/investor-relations/hauptversammlung> öffentlich zugänglich gemacht werden.

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung ist das oberste Organ des Unternehmens und der Ort, an dem die Aktienhabenden ihre Rechte ausüben können. Hier berichten Vorstand und Aufsichtsrat den Aktienhabenden über die Geschäftsentwicklung sowie über die Finanz- und Ertragslage des Unternehmens und stehen den Aktienhabenden sowie den Vertreterinnen und Vertretern von Vereinigungen von Aktionärinnen und Aktionären für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung. Dabei wird das Stimmrecht auf der Hauptversammlung allein von den Stammaktionärinnen und -aktionären der Gesellschaft ausgeübt, während das Recht zur Aussprache und zu Fragen von allen Aktienhabenden in gleicher Weise wahrgenommen werden kann.

Die ordentliche Hauptversammlung am 11. Mai 2021 wurde aufgrund der besonderen Umstände der COVID-19-Pandemie erneut als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktienhabenden oder ihrer Bevollmächtigten durchgeführt und zwar gemäß § 1 Absatz 2 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 27. März 2020 (Bundesgesetzblatt I Nr. 14 2020, S. 570) in der 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 (Bundesgesetzblatt I Nr. 67 2020, S. 3328) geänderten Fassung.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Rechnungslegung erfolgt für den Jungheinrich-Konzern nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften – den International Financial Reporting Standards (IFRS) –, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Die Prüfungen des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses werden von einem unabhängigen Abschlussprüfer durchgeführt, der von der Hauptversammlung gewählt wird. Auf Vorschlag des Aufsichtsrates hat die ordentliche Hauptversammlung am 11. Mai 2021 die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 bestellt.

Es ist mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass er über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrates beziehungsweise des Finanz- und Prüfungsausschusses wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichtet und er den Aufsichtsrat informiert sowie im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei der Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex ergeben.

Transparenz

Eine einheitliche, umfassende und zeitnahe Information der Öffentlichkeit hat bei der Jungheinrich AG einen hervorgehobenen Stellenwert. Die Jungheinrich AG berichtet über die Geschäftslage und die Ergebnisse in ihrem Geschäftsbericht, auf der Bilanzpressekonferenz, in der Hauptversammlung, im Halbjahresfinanzbericht sowie in Quartalsmitteilungen zum 31. März beziehungsweise 30. September.

Über die wesentlichen, wiederkehrenden Ereignisse informiert ein Finanzkalender, der auf der Internetseite der Jungheinrich AG dauerhaft zur Verfügung gestellt wird.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Durch das "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)", welches am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, und das „Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II)“, welches am 12. August 2021 in Kraft getreten ist, ist die Jungheinrich AG zur Festlegung von Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen angehalten. Hierbei handelt es sich um eine verpflichtende Regelung für börsennotierte Unternehmen, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen. Abgesehen von den gesetzlichen Anforderungen ist es sowohl aus gesellschaftlichen als auch aus wirtschaftlichen Gründen erforderlich, sämtliche Führungskräfte unabhängig von ihrem Geschlecht zu fördern, vor allem mit Blick auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fach- und Führungskräfte­mangel in Deutschland.

Der Vorstand hat im November 2017 mit Bezug auf § 76 Absatz 4 AktG den Beschluss gefasst, die Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes von 5 Prozent und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes von 15 Prozent bis zum 30. Juni 2022 nicht zu unterschreiten. Die erste Führungsebene wird im Jungheinrich Konzern mit den Management Leveln (ML) E und 1 abgebildet, die zweite Führungsebene mit dem ML 2. Zum Stichtag 31. Mai 2017 betrug der Frauenanteil 5,9 Prozent für die ML E und 1 sowie 15,5 Prozent für den ML 2. Entsprechend der Entwicklung des Konzerns behält sich der Vorstand vor, die festgelegte Zielgröße anzupassen.

Im Vorstand der Jungheinrich AG ist derzeit mit Frau Sabine Neuß eine Frau vertreten, womit das gesetzliche Beteiligungsgebot für den Vorstand nach § 76 Absatz 3a AktG in der Fassung des FöPoG II erfüllt ist.

Von zwölf Aufsichtsratsmitgliedern sind zurzeit vier weiblich, je zwei Mitglieder von der Seite der Arbeitnehmenden und von der Seite der Anteilshabenden. Somit ist auch das gesetzliche Mindestanteilsgebot für den Aufsichtsrat nach § 96 Absatz 2 AktG insgesamt erfüllt.

Es ist Jungheinrich ein großes Anliegen, weitere hochqualifizierte weibliche Führungskräfte für das Unternehmen zu gewinnen. Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt aber in erster Linie das Leistungsprinzip, das heißt es wird die Person eingestellt, welche die beste Qualifikation für die betreffende Stelle aufweist, unabhängig von Geschlecht, Alter oder ethnischer Herkunft.

Diversitätskonzept

Bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat ist für das Unternehmen eine Ausgewogenheit zwischen Erfahrung und Qualifikation, Kompetenz und Vielfalt (Diversity) wichtig. Dabei wird Diversity als weit gefasster Ansatz verstanden, der neben Alter, Geschlecht und Nationalität unter anderem den Bildungshintergrund sowie die berufliche Qualifikation und Erfahrung als Kriterien umfasst. Dies erfolgt jedoch nicht anhand eines auf der Basis dieser Kriterien ausdrücklich ausformulierten Diversitätskonzeptes. Vielmehr muss jede Besetzung dieser beiden Gremien eine pflichtgemäße Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben sicherstellen und sich danach ausrichten.

Erklärung zum Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Für die bisherige und zukünftige Corporate-Governance-Praxis der Jungheinrich AG gilt die nachfolgende Erklärung:

„Vorstand und Aufsichtsrat der Jungheinrich AG erklären hiermit gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – mit Ausnahme der nachstehend aufgeführten Abweichungen von einzelnen Empfehlungen seit der Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2020 entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird:

1. Von der Aufstellung eines förmlichen Kompetenzprofils für den Gesamtaufsichtsrat wird abgesehen (Empfehlung C.1).

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG trägt dem Kriterium der Diversity, wie in Gesetz und im Kodex gefordert, ausreichend Rechnung. Insbesondere Erfahrungen aus dem internationalen Geschäft bringen viele der Aufsichtsratsmitglieder mit. Die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung für die vier zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Aktienhabenden werden in enger Abstimmung mit den

Stammaktionärinnen und -aktionären erarbeitet und damit sichergestellt, dass der Hauptversammlung nur geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorgeschlagen werden, die möglichst alle für das Unternehmen wichtige Kompetenzfelder abdecken. Aus diesem Grund hält es der Aufsichtsrat als für nicht in Übereinstimmung mit dem Charakter von Jungheinrich als Familienunternehmen stehend an, wenn darüber hinaus noch ein Kompetenzprofil für den Gesamtaufsichtsrat erstellt würde.

2. Von der Festlegung einer Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrates wird abgesehen (Empfehlung C.2).

Eine Altersgrenze kann zu starren Regelungen führen, die dem Ziel der Gesellschaft, für die Tätigkeit im Aufsichtsrat Persönlichkeiten mit großer Erfahrung zu gewinnen, zuwiderlaufen könnten. Deswegen wurde einer flexibleren Handhabung der Entscheidung im Einzelfall der Vorzug gegenüber einer starren Grenze gegeben.

3. Die Kriterien der Empfehlung C.10 Satz 1 hinsichtlich der Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden von der Gesellschaft werden nicht erfüllt.

Der heutige Aufsichtsratsvorsitzende der Jungheinrich AG, Herr Hans-Georg Frey, war bis zum 31. August 2019 deren Vorstandsvorsitzender und wechselte dann auf Wunsch der Stammaktionärinnen und -aktionäre direkt in den Aufsichtsrat, wo er ab 3. September 2019 den Vorsitz übernahm. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist gleichzeitig Vorsitzender des Personalausschusses, der mit der Vorstandsvergütung befasst ist.

4. Ein Nominierungsausschuss für den Vorschlag von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten bezüglich der Wahlvorschläge des Aufsichtsrates an die Hauptversammlung wird nicht gebildet (Empfehlung D.5).

Der Aufsichtsrat hält einen solchen Ausschuss angesichts des Charakters des Unternehmens als Familiengesellschaft für entbehrlich. Zwei Mitglieder des Aufsichtsrates werden durch die Namensaktionäre entsandt. Die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung für die verbleibenden vier Vertreterinnen und Vertreter der Aktienhabenden werden in enger Abstimmung mit den Stammaktionärinnen und -aktionären erarbeitet.

5. Der Aufsichtsrat kann die Zielwerte oder die Vergleichsparameter für die variable Vergütung des Vorstandes in begründeten Fällen nachträglich anpassen (Empfehlung G.8).

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ermöglicht eine nachträgliche Anpassung der Zielwerte und der Vergleichsparameter im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass diese Flexibilität erforderlich und geboten ist, um insbesondere M&A-Transaktionen hinreichend berücksichtigen zu können und Änderungen der Unternehmensstrategie im Interesse der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft auch innerhalb eines Bemessungszeitraums für die variablen Vergütungsbestandteile zu ermöglichen. Im

Interesse der Gesellschaft erforderliche Anpassungen der Zielwerte und Vergleichsparameter bleiben deshalb möglich. Hiervon hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 in Bezug auf das nicht-finanzielle Ziel der Lithium-Ionen-Ausrüstungsquote im Rahmen des Long Term Incentive („LTI“) Gebrauch gemacht, um vor dem Hintergrund einer Strategieanpassung weiterhin eine leistungsgerechte Vergütung zu gewährleisten.

6. Vorstand und Aufsichtsrat behalten sich vor, die Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung in Bezug auf die variable Vergütung des Vorstandes einzuschränken, soweit Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft einer Offenlegung entgegenstehen (Empfehlung G.9 Satz 2).

Vorstand und Aufsichtsrat machen im jährlichen Vergütungsbericht keine Angaben, die über die gesetzlichen Verpflichtungen (insbesondere nach § 162 AktG) hinausgehen. Insbesondere behalten sich Vorstand und Aufsichtsrat vor, von der Offenlegung der konkret festgelegten Zielwerte für einen Bemessungszeitraum abzusehen, wenn und soweit bei strategisch bedeutsamen Zielen Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft entgegenstehen und eine Offenlegung aus Wettbewerbsgründen unbillig wäre.

7. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge der Vorstandsvergütung können die Vorstandsmitglieder nach dem Vergütungssystem bereits nach drei und nicht erst nach vier Jahren verfügen (Empfehlung G.10 Satz 2).

Die Vorstandsmitglieder erhalten nach dem Vorstandsvergütungssystem das LTI, also eine langfristige variable Vergütung, die eine aktienbasierte Komponente enthält, die kurzfristige variable Vergütung (STI) hingegen ist nicht aktienbasiert. Die LTI-Tranchen haben eine dreijährige Laufzeit, was auch der Dauer der Erstbestellung der Vorstandsmitglieder entspricht.

Hamburg, im Dezember 2021“

* Hinweis: Die Erklärung zur Unternehmensführung wurde im Januar 2022 aktualisiert. Grundsätzlich wird sie unterjährig nicht angepasst.