

## **Jungheinrich AG, Hamburg**

### **Veröffentlichung des Vergütungsberichtes und des Vermerkes des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 Abs. 4 AktG**

Der ordentlichen Hauptversammlung der Jungheinrich AG am Donnerstag, den 11. Mai 2023, wurde unter Tagesordnungspunkt 6 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2022“ der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022, der nach Maßgabe des § 162 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft geprüft wurde, mit dem Vermerk des Abschlussprüfers vom 6. März 2023, wie jeweils nachstehend aufgeführt, zur Billigung vorgelegt.

Der geprüfte Vergütungsbericht wurde mit folgendem Ergebnis gebilligt:

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

54.000.000	Ja-Stimmen	100 %,
0	Nein-Stimmen	0 %,
0	Enthaltungen	0 %.

## **Vergütungsbericht der Jungheinrich AG für das Geschäftsjahr 2022**

### **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 2022. 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.

Am 21. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2022 eine Aktualisierung des ab 2021 geltenden neuen Vergütungssystems 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. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Aktualisierung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstandes wurde der Hauptversammlung am 10. Mai 2022 vorgelegt und mit 100 % Zustimmung gebilligt.

Darüber hinaus wurde der gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes gemeinsam vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 auf der ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt und mit 100 % der Stimmen ohne Anmerkungen gebilligt, sodass sich aus diesem Beschluss der Hauptversammlung für den Vorstand und Aufsichtsrat kein Änderungs- oder Anpassungsbedarf bei der Erstellung des Vergütungsberichtes 2022 ergeben hat.

#### **B. Vergütungssystem im Jahr 2022**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Jungheinrich AG setzt sich 2022 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die konkreten Bestandteile des Vergütungssystems im Jahr 2022 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Vergütungs-komponenten	Förderung der langfristigen Entwicklung	Ausgestaltung 2022
<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	• Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird
<b>Nebenleistungen</b>		• Dienstwagen und Versicherungen für alle Vorstandsmitglieder sowie Deferred Compensation für Frau Neuß
<b>Altersversorgung</b>		• Leistungsorientierte Zusage für bestehende Mitglieder des Vorstandes und generell festes Versorgungsentgelt für neu zu bestellende Mitglieder des Vorstandes mit Wirkung vom 1. Januar 2022
<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	• Möglichkeit zur anteiligen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen
<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 2022 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 erhielt 2022 darüber hinaus eine Zuzahlung zu ihrer privaten Altersvorsorge als Ausgleich (sogenannte 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 Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte 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 %

Nach dem aktualisierten Vergütungssystem ab 1. Januar 2022 wird neu zu bestellenden Mitgliedern des Vorstandes 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.

#### Pensionsrückstellungen für die Mitglieder des Vorstandes

Zur Finanzierung der Altersversorgung der Mitglieder des Vorstandes werden Pensionsrückstellungen gebildet. Die Pensionsaufwendungen für das Jahr 2022 und die Barwerte der den Mitgliedern des Vorstandes zugesagten Leistungen belaufen sich auf folgende Werte:

In Tsd. €	Pensionsaufwendungen (laufender Dienstzeitaufwand) gem. IFRS im Geschäftsjahr 2022	Barwert der Pensionsverpflichtungen gem. IFRS zum 31.12.2022
Dr. Lars Brzoska	131	541
Christian Erlach	250	715
Dr. Volker Hues	141	1.235
Sabine Neuß	188	321

#### 4. Erfolgsabhängige Vergütung

In den nachfolgenden Kapiteln wird die Ausgestaltung der im Geschäftsjahr 2022 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 2022 zugesagten Long-Term Incentive (LTI) 2022–2024 dargestellt. Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

##### 4.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

###### *Short-Term Incentive (STI) 2022*

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

2022		2023		
Einjährige Performanceperiode				
Zielbetrag in €	<b>Zielerreichung in % (0 %–150 %)</b>	<b>Diskretionärer Faktor</b>	Auszahlung in € Cap: 150 % des Zielbetrages	
	Konzern-EBT-Umsatzrendite	45 %		0,8–1,2
	Konzernumsatzsteigerung	35 %		
	Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	20 %		
		<b>Malus</b>	<b>Clawback</b>	

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 beträgt 2022 69,67 %.

### 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 2022 130,20 %.

### 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 2022 heruntergebrochen. Die Zielerreichung wurde gemessen, indem der realisierte Ist-Wert im Geschäftsjahr 2022 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 2022 58,50 %.

## Anwendung der Leistungskriterien im STI

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 des Deutschen Corporate Governance Kodex (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. Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im und für das Geschäftsjahr 2022 keinen Anlass, von den Möglichkeiten zur Anpassung der vorbeschriebenen Art im STI 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	6,7 %	8,2 %	9,7 %
Konzernumsatzsteigerung	5,0 %	10,0 %	15,0 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe

Die Zielerreichung der Leistungskriterien und die Gesamtzielerreichung im STI stellen sich im Geschäftsjahr 2022 wie folgt dar:

Leistungskriterium (Gewichtung)	Zielwert	Ist-Wert im Geschäftsjahr 2022	Zielerreichung 2022
Konzern-EBT-Umsatzrendite (45 %)	8,2 %	7,29 %	69,67 %
Konzernumsatzsteigerung (35 %)	10,0 %	13,02 %	130,20 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen (20 %)	Keine Angabe	Keine Angabe	58,50 %
<b>Gesamtzielerreichung gewichtet (100 %)</b>			<b>88,62 %</b>

## Ermittlung des STI

Die ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, 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. Um eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 zu gewährleisten, hat der Aufsichtsrat insbesondere vor dem Hintergrund der zu Geschäftsjahresbeginn unvorhersehbaren Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, die durch die Mitglieder des Vorstandes hervorragend gemeistert wurden, von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und einen diskretionären Faktor von 1,0833 zur Anwendung gebracht, wodurch sich für die Auszahlung ein angepasster gewichteter Gesamtzielerreichungsgrad von 96 % ergibt. Die angepasste gewichtete Gesamtzielerreichung wird mit dem Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Dieser ist auf 150 % des Zielbetrages begrenzt.

	<b>STI-Zielbetrag</b>	<b>STI-Zielerreichung</b>	<b>Diskretionärer Faktor</b>	<b>STI-Auszahlungsbetrag</b>
<b>Dr. Lars Brzoska</b>	567 Tsd. €	88,62 %	1,0833	545 Tsd. €
<b>Christian Erlach</b>	327 Tsd. €	88,62 %	1,0833	314 Tsd. €
<b>Dr. Volker Hues</b>	327 Tsd. €	88,62 %	1,0833	314 Tsd. €
<b>Sabine Neuß</b>	327 Tsd. €	88,62 %	1,0833	314 Tsd. €

## 4.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

### *Long-Term Incentive (LTI) 2022–2024*

Der LTI 2022–2024 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 2022 43,94 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2022 zugeteilt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Mitglied des Vorstandes	Anzahl bedingt zugeteilter VPS
Dr. Lars Brzoska	15.784,02
Christian Erlach	9.087,39
Dr. Volker Hues	9.087,39
Sabine Neuß	9.087,39

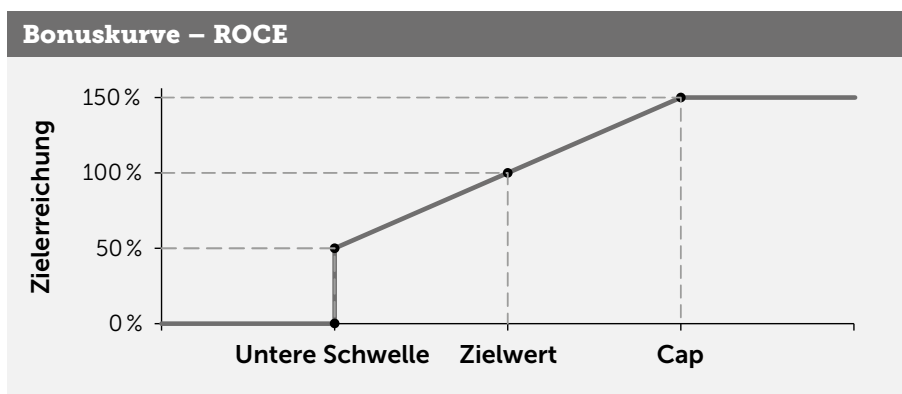
Die finale Anzahl der VPS ist abhängig von dem gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, der anhand der Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) und der Ausrüstungsquote Lithium-Ionen sowie der Ausprägung eines diskretionären Faktors ermittelt 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 2022 ist der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, d. h. der ROCE des Geschäftsjahres 2024.

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 2022–2024 den Vorstandsmitgliedern gewährt oder geschuldet wird.



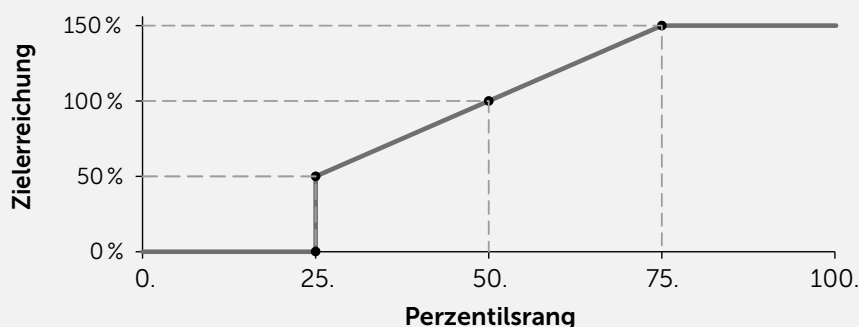
## Relativer Total Shareholder Return

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.

### Bonuskurve – relativer TSR

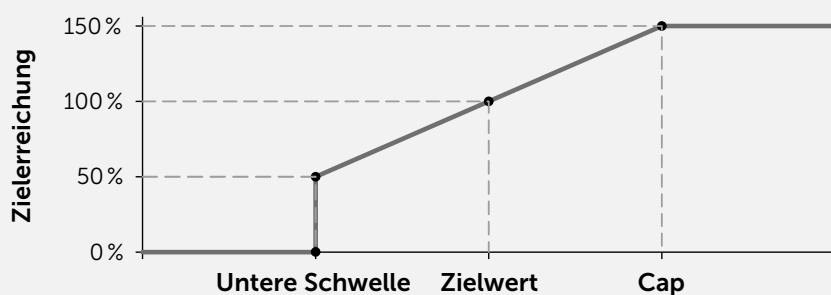


### Nachhaltigkeitsziel

Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel ist für die Tranche 2022 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 2022 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 grundsätzlich ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen, die keinen Bezug zu der Leistung des Vorstandes haben, nach pflichtgemäßem Ermessen bei der Ermittlung der Zielerreichungsgrade oder durch nachträgliche Anpassung der LTI-Zielwerte und -Leistungskriterien während der laufenden Performanceperiode angemessene Rechnung tragen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen ausschließlich wesentliche, nicht in der operativen Planung berücksichtigte Geschäftsveränderungen, insbesondere wesentliche Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, Umstrukturierungen,

Änderungen der Unternehmensstrategie beziehungsweise des Geschäftsmodells, Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen oder weitreichende und unvorhersehbare Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch schwere Wirtschaftskrisen), in Betracht, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung der vorbeschriebenen Art erforderlich machen, wird darüber im nächsten jährlichen Vergütungsbericht berichtet. Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im und für das Geschäftsjahr 2022 keinen Anlass, von den Möglichkeiten zur Anpassung der vorbeschriebenen Art im LTI Gebrauch zu machen.

### **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 die erste Tranche des neuen LTI erstmals unter dem im Geschäftsjahr 2021 neu beschlossenen Vergütungssystem zugeteilt wurde und die Performanceperiode drei Jahre beträgt, ist im Geschäftsjahr 2022 eine Vergütung nach dem neuen LTI weder gewährt noch geschuldet. Die erstmalige Abrechnung beziehungsweise Gewährung des neuen LTI erfolgt im Geschäftsjahr 2023 für die Tranche, die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt wurde. Lediglich ein letztes Deferral, das noch unter dem vorherigen Vergütungssystem zugeteilt wurde, wird im Geschäftsjahr 2022 gewährt beziehungsweise geschuldet. Details zu der Systematik des Deferrals und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022 werden im Folgenden dargestellt.

### ***Deferral 2021–2022 (Jahresbonus 2020)***

Das Deferral 2021–2022 basiert auf dem bis zum 31. Dezember 2020 gültigen Vergütungssystem. Das Deferral trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem es die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie von Jungheinrich incentiviert: So honoriert die Kombination der Leistungskriterien des 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 des Deferrals sind die Konzern-EBT-Umsatzrendite mit einer Gewichtung von 60 % und die Konzernumsatzsteigerung, bereinigt um Währungskursdifferenzen, mit einer Gewich-

tung 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. Um eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 zu gewährleisten, hat der Aufsichtsrat insbesondere vor dem Hintergrund der zu Geschäftsjahresbeginn unvorhersehbaren Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, die durch die Mitglieder des Vorstandes hervorragend gemeistert wurden, von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und einen diskretionären Faktor von 1,0833 zur Anwendung gebracht, wodurch sich für die Auszahlung ein angepasster gewichteter Gesamtzielerreichungsgrad von 101,7 % ergibt. 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 %	8,2 %
Konzernumsatzsteigerung	0 %	10,0 %

Die Leistungskriterien des Deferrals wurden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt angewandt:

Leistungskriterium (Gewichtung)	Zielwert	Ist-Wert im Geschäftsjahr 2022	Zielerreichung 2022
Konzern-EBT-Umsatzrendite (60 %)	8,2 %	7,29 %	69,67 %
Konzernumsatzsteigerung (40 %)	10,0 %	13,02 %	130,20 %
<b>Gesamtzielerreichung gewichtet (100 %)</b>			<b>93,88 %</b>

Die sich demnach in dem Geschäftsjahr 2022 abschließend ergebende absolute Anspruchshöhe des aus dem Geschäftsjahr 2020 vorgetragenen Betrages der variablen Vergütung ist in der folgenden Tabelle jeweils für die einzelnen Mitglieder des Vorstandes ausgewiesen.

Deferral 2 (2021–2022)	Höhe der aufgeschobenen Vergütung	Zielerreichung 2022	Diskretionärer Faktor	Höhe Deferral 2
Dr. Lars Brzoska	405 Tsd. €	93,88 %	1,0833	411 Tsd. €
Christian Erlach	254 Tsd. €	93,88 %	1,0833	258 Tsd. €
Dr. Volker Hues	254 Tsd. €	93,88 %	1,0833	258 Tsd. €
Sabine Neuß	254 Tsd. €	93,88 %	1,0833	258 Tsd. €

## 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 2022 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 2022 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 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2024 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 2022 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 2022

### 1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstandes

#### Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet wurde. Zudem wird auf freiwilliger Basis die Vergütung dargestellt, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 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** gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG setzt sich für das Geschäftsjahr 2022 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Auszahlung im Geschäftsjahr 2022
- **Nebenleistungen:** Auszahlung im Geschäftsjahr 2022
- **STI:** Gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022 (Performanceperiode 2022) gemäß Zielerreichung; Auszahlung im Geschäftsjahr 2023
- **LTI:** Gewährte Beträge der LTI-Tranchen, deren Performanceperioden im Geschäftsjahr 2022 geendet haben (2. Deferral 2021–2022); Auszahlung im Geschäftsjahr 2023

Die **zugesagte Vergütung** (Ziel-Vergütung) setzt sich für das Geschäftsjahr 2022 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Zugesagt für das Geschäftsjahr 2022
- **Nebenleistungen:** Zugesagt für das Geschäftsjahr 2022
- **Versorgungsaufwand:** Im Geschäftsjahr 2022 zurückgestellter Betrag
- **STI:** Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2022 (Performanceperiode 2022) bei 100 % Zielerreichung
- **LTI:** Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2022 (Performanceperiode 2022–2024) bei 100 % Zielerreichung und konstantem Aktienkurs

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG lautet für die Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2022 wie folgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Lars Brzoska (2022)		Christian Erlach (2022)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.261	56,7	726	55,5
Nebenleistungen	9	0,4	9	0,7
Summe	<b>1.270</b>	<b>57,0<sup>1</sup></b>	<b>735</b>	<b>56,3<sup>1</sup></b>
Einjährige variable Vergütung	545	24,5	314	24,0
Mehrjährige variable Vergütung	411	18,5	258	19,7
Summe	<b>956</b>	<b>43,0</b>	<b>572</b>	<b>43,7</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.226</b>	<b>100,0</b>	<b>1.307</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Volker Hues (2022)		Sabine Neuß (2022)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	726	55,1	726	54,1
Nebenleistungen	19	1,4	45	3,3
Summe	<b>745</b>	<b>56,6<sup>1</sup></b>	<b>771</b>	<b>57,4</b>
Einjährige variable Vergütung	314	23,8	314	23,4
Mehrjährige variable Vergütung	258	19,6	258	19,2
Summe	<b>572</b>	<b>43,4</b>	<b>572</b>	<b>42,6</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.317</b>	<b>100,0</b>	<b>1.342<sup>1</sup></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 2022 zugesagte Vergütung (Ziel-Vergütung) ergibt sich wie folgt:

Ziel-Vergütung	Dr. Lars Brzoska (2022)		Christian Erlach (2022)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.261	47,4	726	42,4
Nebenleistungen	9	0,3	9	0,6
Summe	<b>1.270</b>	<b>47,7</b>	<b>735</b>	<b>43,0</b>
Einjährige variable Vergütung	567	21,3	327	19,1
Mehrjährige variable Vergütung	694	26,1	399	23,3
Summe	<b>1.261</b>	<b>47,4</b>	<b>726</b>	<b>42,4</b>
Versorgungsaufwand	131	4,9	250	14,6
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.661<sup>1</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>1.712<sup>1</sup></b>	<b>100,0</b>

Ziel-Vergütung	Dr. Volker Hues (2022)		Sabine Neuß (2022)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	726	45,1	726	43,1
Nebenleistungen	19	1,2	45	2,6
Summe	<b>745</b>	<b>46,2<sup>1</sup></b>	<b>771</b>	<b>45,8<sup>1</sup></b>
Einjährige variable Vergütung	327	20,3	327	19,4
Mehrjährige variable Vergütung	399	24,8	399	23,7
Summe	<b>726</b>	<b>45,1</b>	<b>726</b>	<b>43,1</b>
Versorgungsaufwand	141	8,7	188	11,1
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.612</b>	<b>100,0</b>	<b>1.684<sup>1</sup></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.

Die Üblichkeit der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes wurde im Geschäftsjahr 2022 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 ebenfalls Teil der Vergleichsgruppe.

## **2. Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstandes**

Die Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder belaufen sich im Geschäftsjahr 2022 insgesamt auf 933 Tsd. €. Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Dr. Klaus-Dieter Rosenbach, der im Geschäftsjahr 2020 ausgeschieden ist, beläuft sich für das Geschäftsjahr 2022 auf 71 Tsd. € und besteht vollständig aus der Altersversorgung. Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Hans-Georg Frey, der im Geschäftsjahr 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, beläuft sich im Geschäftsjahr 2022 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 2022 70 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 11.868 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 2022“). 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 %	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018
<b>Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung</b>				
Dr. Lars Brzoska	-22,9	28,1	35,7	7,7
Christian Erlach	-27,8	26,7	30,0	219,5
Dr. Volker Hues	-26,2	12,2	7,9	-4,7
Sabine Neuß	-13,3	41,8	-	-
Hans-Georg Frey (bis 31. August 2019)	0,0	2,5	-97,3	20,7
Dr. Helmut Limberg (bis 15. November 2013)	-73,0	280,9	0,0	100,0
Dr. Klaus-Dieter Rosenbach (bis 31. März 2020)	0,0	-96,0	21,4	-4,7
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	8,9	11,0	-4,2	2,2
EBT des Jungheinrich Konzerns	-0,6	74,5	-17,4	-2,8
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>				
Belegschaft	1,4	1,6	0,1	3,6

## II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

### A. Vergütungssystem im Jahr 2022

Nach dem Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 beschlossen wurde, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates 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 Mitglied des Aufsichtsrates erhält jährlich eine feste Grundvergütung in Höhe von 55.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält 165.000,00 €, der stellvertretende Vorsitzende 82.500,00 €. Darüber hinaus wird die Mitgliedschaft im Finanz- und Prüfungsausschuss jährlich mit 30.000,00 € und dessen Vorsitz mit 75.000,00 € vergütet. Jedes Mitglied des Personalausschusses erhält zudem eine feste jährliche Vergütung von 25.000,00 €, der Vorsitzende erhält 50.000,00 €. 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 beziehungsweise 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 (sogenannte D&O-Versicherung) in angemessener Höhe.

## B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

In diesem Kapitel wird die im Geschäftsjahr 2022 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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich für alle Mitglieder des Aufsichtsrates auf insgesamt 1.140 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	76,7	25	23,3	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
Kathrin Elisabeth Dahnke (seit 1. Dezember 2022)	14	42,3	19	57,7	33
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 (bis 30. November 2022)	55	42,3	75	57,7	130
Steffen Schwarz <sup>1</sup>	55	50,0	55	50,0	110
Kristina Thurau-Vetter <sup>1</sup>	55	100,0	–	–	55
Andreas Wolf	55	68,7	25	31,3	80
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>811<sup>2</sup></b>		<b>329</b>		<b>1.140</b>

<sup>1</sup> Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

### 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.

Jährliche Veränderung in %	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018
<b>Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung</b>				
Hans-Georg Frey (Vorsitzender)	0,0	47,3	50,5	–
Markus Haase <sup>1</sup> (stellvertretender Vorsitzender)	0,0	47,3	–24,7	–5,8
Antoinette P. Aris	0,0	77,4	–20,5	–4,9
Dagmar Bieber <sup>1</sup>	0,0	129,2	–	–
Rainer Breitschädel <sup>1</sup>	0,0	71,9	–33,3	–7,7
Kathrin Elisabeth Dahnke <sup>2</sup> (seit 1. Dezember 2022)	–	–	–	–
Beate Klose	0,0	71,9	–33,3	–7,7
Wolff Lange	0,0	40,4	–21,9	–5,2
Mike Retz <sup>1</sup>	0,0	129,2	–	–
Dr. Ulrich Schmidt (bis 30. November 2022)	0,0	21,5	–13,0	–3,1
Steffen Schwarz <sup>1</sup>	0,0	36,2	3,5	–4,9
Kristina Thureau-Vetter <sup>1</sup>	33,3	–	–	–
Andreas Wolf	0,0	40,4	–21,9	26,4
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	8,9	11,0	–4,2	2,2
EBT des Jungheinrich Konzerns	–0,6	74,5	–17,4	–2,8
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>				
Belegschaft	1,4	1,6	0,1	3,6

<sup>1</sup> Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Keine Angabe, da im Geschäftsjahr 2022 neu in den Aufsichtsrat eingetreten.

### D. Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung

Die Aufsichtsratsvergütung wird regelmäßig überprüft. Zuletzt fand eine Überprüfung vor der Umstellung der Aufsichtsratsvergütung im Jahr 2021 statt.

### **III. Vermerk des Abschlussprüfers**

An die Jungheinrich Aktiengesellschaft, Hamburg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Jungheinrich Aktiengesellschaft, Hamburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 (08.2021)) 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand 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 6. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Alexander Fernis  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Stefanie Bubbers  
Wirtschaftsprüferin