

Vergütungsbericht der Jungheinrich AG

für das Geschäftsjahr 2024

Vergütungsbericht der Jungheinrich AG für das Geschäftsjahr 2024

Präambel

Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Jungheinrich Aktiengesellschaft (im Folgenden: Jungheinrich AG) im Geschäftsjahr 2024. 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.

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.

Im Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat mit Wirkung vom 1. Januar 2024 eine punktuelle Aktualisierung des ab 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstandes beschlossen. Die Anpassungen beziehen sich im Wesentlichen auf die Gewährung sonstiger anlassbezogener Vergütungsbestandteile, die Höhe des Abfindungs-Caps sowie Klarstellungen zur D&O-Versicherung, zu Karenzentschädigungen im Zusammenhang mit nachvertraglichen Wettbewerbsverboten, zur Beendigung von Vorstandsdienstverträgen und zur Höhe des LTI bei unterjähriger Beendigung der Vorstandsdienstverträge. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Aktualisierung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstandes wurde der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 vorgelegt und mit 100 % der Stimmen gebilligt.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde der gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes gemeinsam vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht 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 2024 ergeben hat.

B. Vergütungssystem im Jahr 2024

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Jungheinrich AG setzt sich 2024 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems im Jahr 2024 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Vergütungs-komponenten	Förderung der langfristigen Entwicklung	Ausgestaltung 2024
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Bildet die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstandes, die die Strategie entwickeln und umsetzen	• Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen		• Im Wesentlichen Dienstwagen und Versicherungen
Altersversorgung		• Leistungsorientierte Zusage für Mitglieder des Vorstandes, die erstmalig vor 2024 bestellt wurden und generell festes Versorgungsentgelt für ab 2024 bestellte Mitglieder des Vorstandes
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung	Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Zielbonus • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 45 % Konzern-EBT-Umsatzrendite – 35 % Konzernumsatzsteigerung – 20 % Ausrüstungsquote Lithium-Ionen • Diskretionärer Faktor in Höhe von 0,8–1,2 • Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Zielbetrages • Laufzeit: Ein Jahr
Langfristige variable Vergütung	Incentivierung von nachhaltigem Wachstum und langfristigen Wertsteigerungen der Jungheinrich AG sowie Interessenangleich zwischen Investoren und Mitgliedern des Vorstandes	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Virtueller Performance Share Plan • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 60 % Return on Capital Employed (ROCE) – 20 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup – 20 % Nachhaltigkeitsziel • Diskretionärer Faktor in Höhe von 0,8 – 1,2 • Auszahlungsbegrenzung: 180 % des Zielbetrages • Laufzeit: Drei Jahre
Sonstiges		
Malus/Clawback	Sicherung der verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne der Jungheinrich AG	• Möglichkeit zur anteiligen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen
Maximalvergütung	Begrenzung der Vergütung auf eine Höhe, die motivierend auf die Mitglieder des Vorstandes wirkt, aber nicht unangemessen ist	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 3.500.000,00 € – Ordentliche Vorstandsmitglieder je: 2.300.000,00 €
Abfindungs-Cap	Begrenzung der Abfindungshöhe, die im Falle einer Abfindung gezahlt werden kann.	• Abfindungen maximal in Höhe der Summe der Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung für zwei Jahre beziehungsweise maximal für die Restlaufzeit der Bestellung

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 2024 umfassen die Nebenleistungen für die Mitglieder des Vorstandes die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie das Einbeziehen der Vorstandsmitglieder in Versicherungsleistungen. Jungheinrich gewährt allen dienstwagenberechtigten Personen im Konzern Zuschüsse zur Umsetzung nachhaltiger Mobilität. Dr. Hues hat im Berichtsjahr von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. 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. 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.

Für Vorstandsmitglieder, die erstmalig vor dem Geschäftsjahr 2024 bestellt wurden (Herr Dr. Brzoska, Herr Erlach, Herr Dr. Hues, Frau Neuß), ist die Altersversorgung als 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 %

Für Vorstandsmitglieder, die erstmalig ab dem Geschäftsjahr 2024 bestellt wurden (Frau Despineux, Herr Manthey, Herr Panenka, Frau Wulff) wird ein festes jährliches Versorgungsentgelt gewährt, das zusätzlich zur Festvergütung einmal jährlich ausgezahlt wird. Mit dem Versorgungsentgelt können diese Mitglieder des Vorstandes ihre Altersversorgung eigenständig betreiben. Darüber hinaus wird diesen Vorstandsmitgliedern keine weitere betriebliche Altersversorgung von Jungheinrich gewährt. Für Vorstandsmitglieder, die erstmalig ab dem Geschäftsjahr 2024 bestellt werden und 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. Hiervon wurde bislang kein Gebrauch gemacht.

Pensionsrückstellungen und -aufwendungen für die Mitglieder des Vorstandes

Zur Finanzierung der leistungsorientierten Altersversorgung der Mitglieder des Vorstandes werden Pensionsrückstellungen gebildet. Für die Altersversorgung in Form des Versorgungsentgelts werden keine Rückstellungen gebildet, allerdings fallen Pensionsaufwendungen in Form der Auszahlung an die Vorstandsmitglieder an. Die Pensionsaufwendungen für das Jahr 2024 und die Barwerte der den Mitgliedern des Vorstandes zugesagten Leistungen belaufen sich auf folgende Werte:

In Tsd. €	Pensionsaufwendungen (laufender Dienstzeitaufwand) gem. IFRS im Geschäftsjahr 2024	Barwert der Pensionsverpflichtungen gem. IFRS zum 31.12.2024	Pensionsaufwendungen (Versorgungsentgelt) im Geschäftsjahr 2024
Dr. Lars Brzoska	76	816	–
Nadine Despineux (ab 15. Juli 2024)	–	–	81
Christian Erlach (bis 14. Juli 2024)	0	1.007	–
Dr. Volker Hues	0	1.657	–
Maik Manthey (ab 1. Juli 2024)	–	–	87
Sabine Neuß (bis 30. Juni 2024)	123	623	–
Udo Panenka (ab 1. April 2024)	–	–	131
Heike Wulff (ab 1. Mai 2024)	–	–	81

4. Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Um qualifizierte Kandidaten für Vorstandpositionen zu gewinnen, kann der Aufsichtsrat von Jungheinrich in Ausnahmefällen anlassbezogene Vergütung gewähren. Im Rahmen der Bestellung

von Herrn Panenka hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Herrn Panenka wurde als Ausgleich für einen Ausfall seiner variablen Vergütung bei seinem Vorarbeitgeber ein Sign-on-Bonus gewährt, der in drei Teilzahlungen fällig wird. Die erste Teilzahlung in Höhe von 100 Tsd. € wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2024 fällig. Im Falle eines ungekündigten Dienstverhältnisses zum Ablauf der Geschäftsjahre 2025 und 2026 erfolgen die übrigen Teilzahlungen in identischer Höhe. Darüber hinaus wurden die angemessenen Umzugskosten übernommen und eine begrenzte Mietkostenzulage gewährt für die Dauer von 12 Monaten, die gestaffelt über einen Zeitraum von drei Jahren ausbezahlt wird. Zudem wird eine begrenzte Anzahl Flüge von und zu seinem Wohnsitz von Jungheinrich übernommen.

5. Erfolgsabhängige Vergütung

In den nachfolgenden Kapiteln wird die Ausgestaltung der im Geschäftsjahr 2024 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 2024 zugesagten Long-Term Incentive (LTI) 2024–2026 dargestellt. Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2024 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

5.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Short-Term Incentive (STI) 2024

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					
2024			2025		
Einjährige Performanceperiode					
Zielbetrag in €	x	Zielerreichung in % (0 %–150 %)		x	Diskretionärer Faktor
	+	Konzern-EBT-Umsatzrendite	45 %	0,8–1,2	= Auszahlung in € Cap: 150 % des Zielbetrages
	+	Konzernumsatzsteigerung	35 %		
	+	Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	20 %		

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 Gesamtzieelerreichungsgrad, 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 2024 106,33 %.

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 2024 70,30 %.

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 2024 heruntergebrochen. Die Zielerreichung wurde gemessen, indem der realisierte Ist-Wert im Geschäftsjahr 2024 dem Zielwert gegenübergestellt wurde. Eine detailliertere Definition des Leistungskriteriums und die konkreten Werte für die untere Schwelle, den Zielwert, das Cap und den Ist-Wert werden, wie in den vergangenen Jahren, 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 2024 116,00 %.

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 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 2024 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	5,8 %	7,3 %	8,8 %
Konzernumsatzsteigerung	-4,3 %	0,7 %	5,7 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe

Die Zielerreichung der Leistungskriterien und die Gesamtzielerreichung im STI stellen sich im Geschäftsjahr 2024 wie folgt dar:

Leistungskriterium (Gewichtung)	Zielwert	Ist-Wert im Geschäftsjahr 2024	Zielerreichung 2024
Konzern-EBT-Umsatzrendite (45 %)	7,3 %	7,49 %	106,33 %
Konzernumsatzsteigerung (35 %)	0,7 %	-2,27 %	70,30 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen (20 %)	Keine Angabe	Keine Angabe	116,00 %
Gesamtzielerreichung gewichtet (100 %)			95,66 %

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. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 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-Zielerreichung	Diskretionärer Faktor	STI-Auszahlungsbetrag
Dr. Lars Brzoska	591 Tsd. €	95,66 %	1,0	566 Tsd. €
Nadine Despineux (ab 15. Juli 2024)	158 Tsd. €	95,66 %	1,0	152 Tsd. €
Christian Erlach (bis 14. Juli 2024)	341 Tsd. € ¹	95,66 %	1,0	327 Tsd. €
Dr. Volker Hues	341 Tsd. €	95,66 %	1,0	327 Tsd. €
Maik Manthey (ab 1. Juli 2024)	171 Tsd. €	95,66 %	1,0	163 Tsd. €
Sabine Neuß (bis 30. Juni 2024)	341 Tsd. € ²	95,66 %	1,0	327 Tsd. €
Udo Panenka (ab 1. April 2024)	256 Tsd. €	95,66 %	1,0	245 Tsd. €
Heike Wulff (ab 1. Mai 2024)	159 Tsd. €	95,66 %	1,0	152 Tsd. €

¹ Herr Erlach schied mit Ablauf des 14. Juli aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Herrn Erlach bis zum Ende des Berichtszeitraums besteht. Die dargestellte Vergütung von Herrn Erlach bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

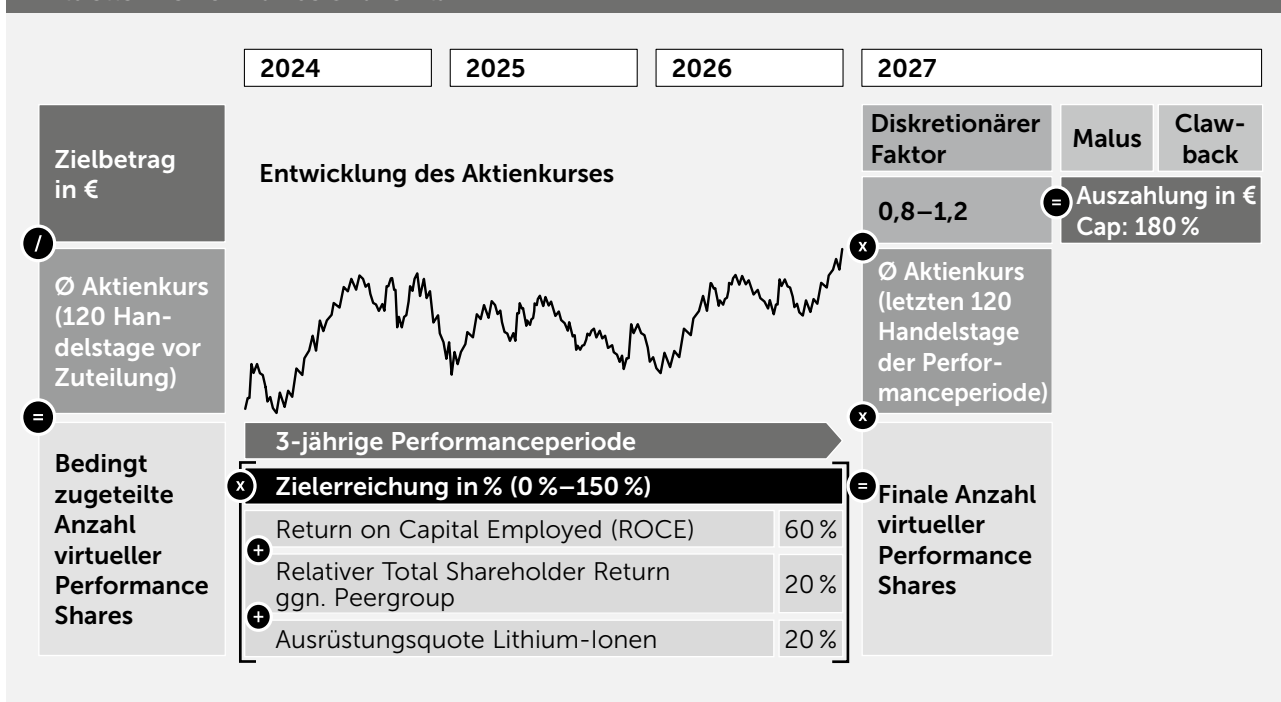
² Frau Neuß schied mit Ablauf des 30. Juni aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Frau Neuß über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Frau Neuß bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

5.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Long-Term Incentive (LTI) 2024–2026

Der LTI 2024–2026 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.

Virtueller Performance Share Plan



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 2024 29,81 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2024 zugeteilt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Mitglied des Vorstandes	Anzahl bedingt zugeteilter VPS der Tranche 2024–2026
Dr. Lars Brzoska	24.242,07
Nadine Despineux (ab 15. Juli 2024)	6.493,38
Christian Erlach (bis 14. Juli 2024)	13.997,71
Dr. Volker Hues	13.997,71
Maik Manthey (ab 1. Juli 2024)	6.998,86
Sabine Neuß (bis 30. Juni 2024)	13.997,71
Udo Panenka (ab 1. April 2024)	10.498,28
Heike Wulff (ab 1. Mai 2024)	6.532,25

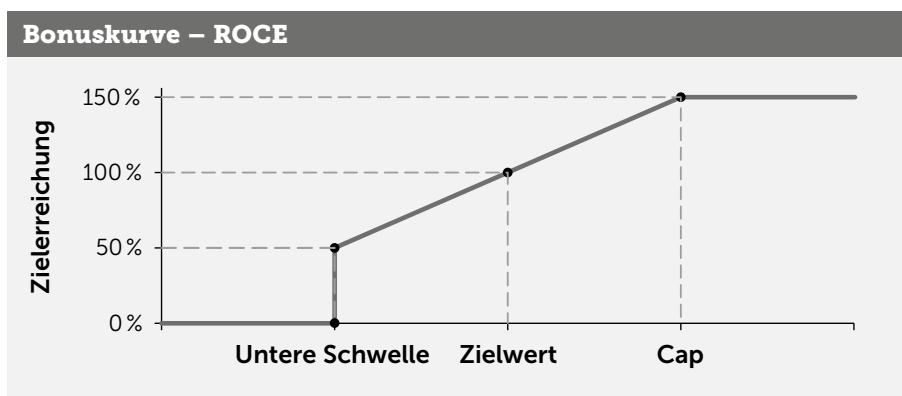
Die finale Anzahl der VPS ist abhängig von dem gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, der anhand der Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) und der Ausrüstungsquote Lithium-Ionen ermittelt wird.

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 Intra-logistik gemäß Konzernabschluss und dem im Segment eingesetzten Kapital im jeweiligen Geschäftsjahr und wird mit 60 % gewichtet. Maßgeblich zur Beurteilung der Zielerreichung für die Tranche 2024 ist der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, das heißt der ROCE des Geschäftsjahres 2026.

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 2024–2026 den Vorstandsmitgliedern gewährt oder geschuldet wird.



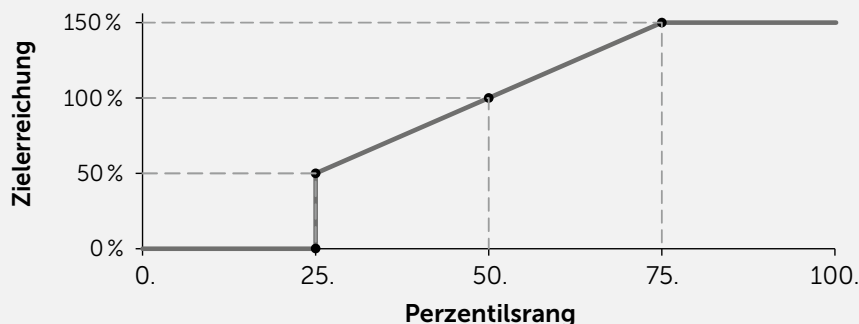
Relativer Total Shareholder Return

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

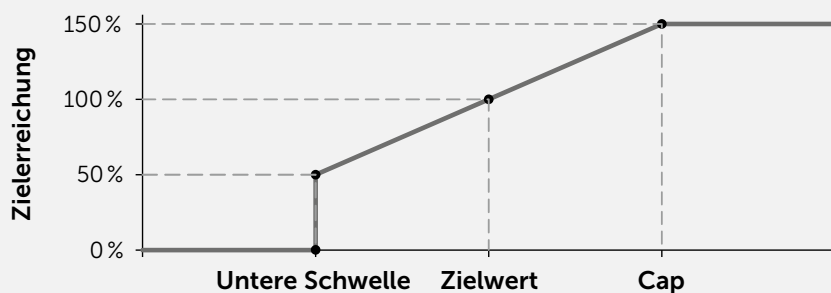


Nachhaltigkeitsziel

Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel ist für die Tranche 2024 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 2024 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 2024 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.

LTI 2022–2024 (Zuteilung im Jahr 2022)

Im Geschäftsjahr 2024 wurde den Mitgliedern des Vorstandes Vergütung gewährt, die sich aus der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Tranche des LTI ergibt. Der LTI für die Performanceperiode 2022–2024 basiert auf dem aktuell gültigen Vergütungssystem.

Der durchschnittliche Aktienkurs der Jungheinrich AG in den letzten 120 Handelstagen vor Zuteilung betrug für das Geschäftsjahr 2022 43,94 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2022 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Mitglied des Vorstandes	Anzahl bedingt zugeteilter VPS der Tranche 2022–2024
Dr. Lars Brzoska	15.784,02
Christian Erlach	9.087,39
Dr. Volker Hues	9.087,39
Sabine Neuß	9.087,39

Die Ausprägung der Leistungskriterien an unterer Schwelle, Zielwert und Cap werden in der folgenden Tabelle dargestellt. Bei den Werten handelt es sich um die durch den Aufsichtsrat im Februar 2024 im Sinne der langfristigen Unternehmensentwicklung angepassten Werte.¹ Die konkreten Werte für untere Schwelle, Zielwert, Cap und der Ist-Wert für die Ausrüstungsquote Lithium-Ionen werden, wie in den vergangenen Jahren und im Rahmen des STI, aus Wettbewerbsgründen zum aktuellen Zeitpunkt 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. Diese Werte werden in einem der nachfolgenden Vergütungsberichte veröffentlicht.

¹ Details zu der Anpassung können dem Vergütungsbericht 2023 entnommen werden.

Ausprägung der Leistungskriterien	Untere Schwelle	Zielwert	Cap
Return on Capital Employed (ROCE)	13,5 %	18,5 %	23,5 %
Relativer Total Shareholder Return ggn. Peergroup	25. Perzentilsrang	50. Perzentilsrang	75. Perzentilsrang
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat, wie dienstvertraglich vorgesehen, eine Bereinigung des ROCE um M&A-Transaktionen vorgenommen. Auf dieser Basis änderte sich der Ist-Wert des ROCE von 17,31 % auf 20,77 %.

Die Zielerreichung der Leistungskriterien und die Gesamtzielerreichung im LTI für die Performanceperiode 2022–2024 stellen sich im Geschäftsjahr 2024 wie folgt dar, wobei der Ist-Wert für die Ausrüstungsquote Lithium-Ionen aus Wettbewerbsgründen nicht angegeben wird:

Leistungskriterium (Gewichtung)	Zielwert	Ist-Wert für die Performanceperiode 2022–2024	Zielerreichung 2022–2024
Return on Capital Employed (ROCE) (60 %)	18,5 %	20,77 %	122,70 %
Relativer Total Shareholder Return ggn. Peergroup (20 %)	50. Perzentilsrang	21,42 %	0,00 %
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen (20 %)	Keine Angabe	Keine Angabe	116,00 %
Gesamtzielerreichung gewichtet (100 %)			96,82 %

Ermittlung des LTI 2022–2024

Nach dem Ende der Performanceperiode wird die finale Anzahl VPS bestimmt, indem die bedingt zugewiesene 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. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat keinen Gebrauch gemacht. In jedem Fall ist der Auszahlungsbetrag auf 180 % des Zielbetrages begrenzt.

Der durchschnittliche Aktienkurs der Jungheinrich AG in den letzten 120 Handelstagen vor Ablauf der Performanceperiode beträgt für das Geschäftsjahr 2024 26,57 €.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde festgestellt, dass die Berechnung der Zielerreichung der LTI-Tranche 2021–2023 fehlerhaft war. Die überschüssige Auszahlung der LTI-Tranche 2021–2023 in Höhe von ca. 7 Tsd. € für den Vorstandsvorsitzenden und ca. 4 Tsd. € für jedes ordentliche Vorstandsmitglied wird mit der Auszahlung der LTI-Tranche 2022–2024 verrechnet.

Die folgende Tabelle fasst unter anderem Zielbetrag, Gesamtzielerreichung, den diskretionären Faktor und den entsprechenden Auszahlungsbetrag für den LTI 2022–2024 für jedes Vorstandsmitglied, dem der LTI 2022–2024 gewährt wurde, zusammen:

LTI 2022–2024	Dr. Lars Brzoska	Christian Erlach
Zielbetrag	694 Tsd. €	399 Tsd. €
Zuteilungskurs	43,94 €	43,94 €
Anzahl VPS	15.784,02	9.087,39
Gesamtzielerreichung	96,82 %	96,82 %
Finale Anzahl VPS	15.282,09	8.798,41
Referenzkurs zum 31.12.2024	26,57 €	26,57 €
Auszahlungsbetrag (vorläufig)	406 Tsd. €	234 Tsd. €
Diskretionärer Faktor	1,0	1,0
Auszahlungsbetrag (final)	399 Tsd. €	230 Tsd. €

LTI 2022–2024	Dr. Volker Hues	Sabine Neuß
Zielbetrag	399 Tsd. €	399 Tsd. €
Zuteilungskurs	43,94 €	43,94 €
Anzahl VPS	9.087,39	9.087,39
Gesamtzielerreichung	96,82 %	96,82 %
Finale Anzahl VPS	8.798,41	8.798,41
Referenzkurs zum 31.12.2024	26,57 €	26,57 €
Auszahlungsbetrag (vorläufig)	234 Tsd. €	234 Tsd. €
Diskretionärer Faktor	1,0	1,0
Auszahlungsbetrag (final) ¹	230 Tsd. €	230 Tsd. €

¹ Der Auszahlungsbetrag (final) berücksichtigt die Verrechnung der überschüssigen Auszahlung aus der LTI-Tranche 2021–2023.

6. 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 2024 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
Nadine Despineux (ab 15. Juli 2024)	2.300 (pro Geschäftsjahr), für 2024 anteilig: 1.054
Christian Erlach (bis 14. Juli 2024)	2.300
Dr. Volker Hues	2.300
Maik Manthey (ab 1. Juli 2024)	2.300 (pro Geschäftsjahr), für 2024 anteilig: 1.150
Sabine Neuß (bis 30. Juni 2024)	2.300
Udo Panenka (ab 1. April 2024)	2.300 (pro Geschäftsjahr), für 2024 anteilig: 1.725
Heike Wulff (ab 1. Mai 2024)	2.300 (pro Geschäftsjahr), für 2024 anteilig: 1.533

Hinsichtlich der Grundvergütung, der Nebenleistungen, der Altersversorgung, der anlassbezogenen Vergütungsbestandteile und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2024 wurde die Maximalvergütung ohne Kürzung einer Komponente eingehalten. Da der Zahlungsbetrag 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 2024 erst im Rahmen des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2026 abschließend berichtet werden. Der Aufsichtsrat hatte bereits für das Geschäftsjahr 2022 eine Maximalvergütung für jedes der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder festgelegt. Mit der Beendigung der Performanceperiode für die mehrjährige variable Vergütung 2022–2024 zum 31. Dezember 2024 steht fest, dass diese Maximalvergütung bei keinem der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder erreicht worden ist.

In Tsd. €	Dr. Lars Brzoska	Christian Erlach
Grundvergütung 2022	1.261	726
+ Nebenleistungen 2022	9	9
+ Pensionsaufwendungen 2022	131	250
+ STI 2022	545	314
+ LTI 2022–2024	406	234
= Gesamtvergütung 2022	2.351 ¹	1.533
Maximalvergütung 2022	3.500	2.300

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

In Tsd. €	Dr. Volker Hues	Sabine Neuß
Grundvergütung 2022	726	726
+ Nebenleistungen 2022	19	45
+ Pensionsaufwendungen 2022	141	188
+ STI 2022	314	314
+ LTI 2022–2024	234	234
= Gesamtvergütung 2022	1.433 ¹	1.506 ¹
Maximalvergütung 2022	2.300	2.300

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

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung von Herrn Dr. Lars Brzoska, Frau Nadine Despineux, Herrn Dr. Volker Hues, Herrn Maik Manthey, Herrn Udo Panenka oder Frau Heike Wulff 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 der Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung für zwei Jahre und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages überschreiten (Abfindungs-Cap).

Die im Geschäftsjahr 2023 getroffenen Regelungen für Herrn Dr. Hues zur Nachfolgeplanung finden weiterhin Anwendung. Sollte Herr Dr. Hues sein Mandat im Einverständnis mit dem Aufsichtsrat nach dem 1. Juli 2025 vorzeitig niederlegen, werden die Grund- und die variable Vergütung sowie die Nebenleistungen und die Pensionszusage bis zum regulären Ende des Dienstvertrages weitergezahlt.

Im Geschäftsjahr 2024 haben Frau Sabine Neuß und Herr Christian Erlach ihre Vorstandsmandate im Einverständnis mit dem Aufsichtsrat vorzeitig niedergelegt.

Frau Sabine Neuß hat ihr Vorstandsmandat mit Ablauf des 30. Juni 2024 niedergelegt. Es finden die entsprechenden Regelungen der Beendigungsvereinbarung aus dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung: Die Grund- und die variable Vergütung sowie die Nebenleistungen und die Pensionszusage werden bis zum regulären Ende des Dienstvertrages am 31. Dezember 2025 weitergezahlt. Frau Neuß ist berechtigt, den Dienstvertrag mit einer Ankündigungszeit von einer Woche zum Monatsende, einvernehmlich vor dem regulären Ende am 31. Dezember 2025 vorzeitig zu beenden. In diesem Fall erhält sie ab dem Beendigungszeitpunkt anstelle der Vergütungsfortzahlung eine Ausgleichszahlung, die der Hälfte der noch ausstehenden Vergütungsfortzahlung entspricht. Die im Rahmen dieser Beendigungsvereinbarung gewährte und geschuldete Vergütung belief sich für Frau Neuß im Geschäftsjahr 2024 auf 1.307 Tsd. €. Davon entfielen 1.138 Tsd. € auf die Grundvergütung, welche für die Jahre 2024 und 2025 zugesagt wurde. Weitere 6 Tsd. € entfielen auf Nebenleistungen und 163 Tsd. € auf den STI. Die Beträge für die Grundvergütung, die Nebenleistungen und den STI sind vollständig in der tabellarisch dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung für das

Geschäftsjahr 2024 in Kapitel I. C. 1. enthalten. Der auf den LTI 2024-2026 entfallende Anteil der Vergütung ist maßgeblich von der Aktienkursentwicklung der Jungheinrich-Aktie und weiterer Leistungskriterien während der regulären Performanceperiode abhängig, sodass eine finanzielle Wertermittlung dieses variablen Anteils erst nach dem Ende der Performanceperiode der LTI-Tranche 2024-2026 im Geschäftsjahr 2027 möglich ist. Zudem wurden im Rahmen der mit Frau Neuß vereinbarten betrieblichen Altersversorgung Pensionsrückstellungen in Höhe von 623 Tsd. € gebildet.

Herr Christian Erlach hat sein Vorstandsmandat mit Ablauf des 14. Juli 2024 niedergelegt. Es finden die entsprechenden Regelungen der Beendigungsvereinbarung aus dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung: Die Grund- und die variable Vergütung sowie die Nebenleistungen und die Pensionszusage werden bis zum regulären Ende des Dienstvertrages am 31. Dezember 2024 weitergezahlt. Die im Rahmen dieser Beendigungsvereinbarung gewährte und geschuldete Vergütung belief sich für Herrn Erlach im Geschäftsjahr 2024 auf 498 Tsd. €. Davon entfielen 348 Tsd. € auf die Grundvergütung und 150 Tsd. € auf den STI. Der auf den LTI 2024–2026 entfallende Anteil der Vergütung ist maßgeblich von der Aktienkursentwicklung der Jungheinrich-Aktie und weiterer Leistungskriterien während der regulären Performanceperiode abhängig, sodass eine finanzielle Wertermittlung dieses variablen Anteils erst nach dem Ende der Performanceperiode der LTI-Tranche 2024–2026 im Geschäftsjahr 2027 möglich ist. Zudem wurden im Rahmen der mit Herrn Erlach vereinbarten betrieblichen Altersversorgung Pensionsrückstellungen in Höhe von 1.007 Tsd. € gebildet.

C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstandes

Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet wurde. Zudem wird auf freiwilliger Basis die Vergütung dargestellt, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 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 2024 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Auszahlung im Geschäftsjahr 2024
- **Nebenleistungen:** Auszahlung im Geschäftsjahr 2024
- **STI:** Gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2024 (Performanceperiode 2024) gemäß Zielerreichung; Auszahlung im Geschäftsjahr 2025
- **LTI:** Gewährte Beträge der LTI-Tranchen, deren Performanceperioden im Geschäftsjahr 2024 geendet haben (Performanceperiode 2022–2024); Auszahlung im Geschäftsjahr 2025²
- **Versorgungsentgelt:** Versorgungsentgelt für das Geschäftsjahr 2024
- **Sonstiges:** Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Die **zugesagte Vergütung** (Ziel-Vergütung) setzt sich für das Geschäftsjahr 2024 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Zugesagt für das Geschäftsjahr 2024
- **Nebenleistungen:** Zugesagt für das Geschäftsjahr 2024
- **STI:** Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2024 (Performanceperiode 2024) bei 100 % Zielerreichung
- **LTI:** Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2024 (Performanceperiode 2024–2026) bei 100 % Zielerreichung und konstantem Aktienkurs
- **Pensionsaufwand:** Im Geschäftsjahr 2024 zurückgestellter Betrag (Versorgungsaufwand) bzw. im Geschäftsjahr 2024 zugesagtes Versorgungsentgelt
- **Sonstiges:** Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

² Der LTI-Auszahlungsbetrag berücksichtigt die Verrechnung der überschüssigen Auszahlung aus der LTI-Tranche 2021–2023.

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG lautet für die Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 wie folgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Lars Brzoska (2024)		Nadine Despineux (ab 15. Juli 2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.314	57,4	352	59,8
Nebenleistungen	9	0,4	4	0,7
Summe	1.323	57,8	356	60,5
Einjährige variable Vergütung	566	24,7	152	25,7
Mehrjährige variable Vergütung	399 ¹	17,5	0	0,0
Summe	965	42,2	152	25,7
Versorgungsentgelt	–	–	81	13,7
Sonstiges ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.287³	100,0	589	100,0³

Gewährte und geschuldete Vergütung	Christian Erlach ⁴ (bis 14. Juli 2024)		Dr. Volker Hues (2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	759	57,5	759	57,2
Nebenleistungen	5	0,4	12	0,9
Summe	764	57,9	771	58,1
Einjährige variable Vergütung	327	24,7	327	24,6
Mehrjährige variable Vergütung	230 ¹	17,4	230 ¹	17,3
Summe	556³	42,1	556³	41,9
Versorgungsentgelt	–	–	–	–
Sonstiges ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung	1.320³	100,0	1.327³	100,0

¹ Der LTI-Auszahlungsbetrag berücksichtigt die Verrechnung der überschüssigen Auszahlung aus der LTI-Tranche 2021–2023.

² Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist.

³ Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

⁴ Herr Erlach schied mit Ablauf des 14. Juli aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Herrn Erlach bis zum Ende des Berichtszeitraums besteht. Die dargestellte Vergütung von Herrn Erlach bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr und beinhaltet die Vergütung im Rahmen der Beendigungsvereinbarung (siehe Kapitel I. B. 6. Sonstiges).

⁵ Frau Neuß schied mit Ablauf des 30. Juni aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Frau Neuß über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Frau Neuß bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr 2024 und beinhaltet die Vergütung im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für das Geschäftsjahr 2024 (siehe Kapitel I. B. 6. Sonstiges). Die gewährte und geschuldete Grundvergütung beinhaltet die Vergütung für die Geschäftsjahre 2024 und 2025.

⁶ Die Sonstiges-Vergütung von Herrn Panenka stellt die sonstigen anlassbezogenen Vergütungsbestandteile dar, die vollständig den fixen Bestandteilen zuzurechnen sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Maik Manthey (ab 1. Juli 2024)		Sabine Neuß ⁵ (bis 30. Juni 2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	379	59,8	1.517	72,7
Nebenleistungen	5	0,8	13	0,6
Summe	384	60,53	1.530	73,3
Einjährige variable Vergütung	163	25,7	327	15,6
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0	230 ¹	11,0
Summe	163	25,7	556³	26,7³
Versorgungsentgelt	87	13,7	–	–
Sonstiges ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung	635³	100,0	2.087	100,0³

Gewährte und geschuldete Vergütung	Udo Panenka (ab 1. April 2024)		Heike Wulff (ab 1. Mai 2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	569	53,7	354	59,9
Nebenleistungen	11	1,0	4	0,6
Summe	580	54,7	358	60,5
Einjährige variable Vergütung	245	23,1	152	25,8
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0	0	0,0
Summe	245	23,1	152	25,8
Versorgungsentgelt	131	12,3	81	13,8
Sonstiges ²	105 ⁶	9,9	–	–
Gesamtvergütung	1.060³	100,0	592³	100,0³

¹ Der LTI-Auszahlungsbetrag berücksichtigt die Verrechnung der überschüssigen Auszahlung aus der LTI-Tranche 2021–2023.

² Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist.

³ Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

⁴ Herr Erlach schied mit Ablauf des 14. Juli aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Herrn Erlach bis zum Ende des Berichtszeitraums besteht. Die dargestellte Vergütung von Herrn Erlach bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr und beinhaltet die Vergütung im Rahmen der Beendigungsvereinbarung (siehe Kapitel I. B. 6. Sonstiges).

⁵ Frau Neuß schied mit Ablauf des 30. Juni aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Frau Neuß über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Frau Neuß bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr 2024 und beinhaltet die Vergütung im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für das Geschäftsjahr 2024 (siehe Kapitel I. B. 6. Sonstiges). Die gewährte und geschuldete Grundvergütung beinhaltet die Vergütung für die Geschäftsjahre 2024 und 2025.

⁶ Die Sonstiges-Vergütung von Herrn Panenka stellt die sonstigen anlassbezogenen Vergütungsbestandteile dar, die vollständig den fixen Bestandteilen zuzurechnen sind.

Die den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 zugesagte Vergütung (Ziel-Vergütung) ergibt sich wie folgt:

Ziel-Vergütung	Dr. Lars Brzoska (2024)		Nadine Despineux (ab 15. Juli 2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	1.314	48,4	352	44,6
Nebenleistungen	9	0,3	4	0,6
Summe	1.323	48,8¹	356	45,1¹
Einjährige variable Vergütung	591	21,8	158	20,1
Mehrjährige variable Vergütung	723	26,6	194	24,5
Summe	1.314	48,4	352	44,6
Pensionsaufwand	76	2,8	81	10,3
Sonstiges ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.712¹	100,0¹	789	100,0¹

Ziel-Vergütung	Christian Erlach ³ (bis 14. Juli 2024)		Dr. Volker Hues (2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	759	49,8	759	49,6
Nebenleistungen	5	0,3	12	0,8
Summe	764	50,2¹	771	50,4
Einjährige variable Vergütung	341	22,4	341	22,3
Mehrjährige variable Vergütung	417	27,4	417	27,3
Summe	759¹	49,8	759¹	49,6
Pensionsaufwand	0	0,0	0	0,0
Sonstiges ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung	1.523¹	100,0¹	1.530¹	100,0

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

² Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist.

³ Herr Erlach schied mit Ablauf des 14. Juli aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Herrn Erlach bis zum Ende des Berichtszeitraums besteht. Die dargestellte Vergütung von Herrn Erlach bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

⁴ Frau Neuß schied mit Ablauf des 30. Juni aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Frau Neuß über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Frau Neuß bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

⁵ Die Sonstiges-Vergütung von Herrn Panenka beinhaltet die sonstigen anlassbezogenen Vergütungsbestandteile.

Ziel-Vergütung	Maik Manthey (ab 1. Juli 2024)		Sabine Neuß ⁴ (bis 30. Juni 2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	379	44,6	759	45,9
Nebenleistungen	5	0,6	13	0,8
Summe	384	45,2	772	46,7
Einjährige variable Vergütung	171	20,1	341	20,6
Mehrjährige variable Vergütung	209	24,5	417	25,2
Summe	379¹	44,6	759¹	45,9¹
Pensionsaufwand	87	10,3	123	7,5
Sonstiges ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung	851	100,0¹	1.654¹	100,0

Ziel-Vergütung	Udo Panenka (ab 1. April 2024)		Heike Wulff (ab 1. Mai 2024)	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	569	41,1	354	44,6
Nebenleistungen	11	0,8	4	0,5
Summe	580	41,9	358	45,1
Einjährige variable Vergütung	256	18,5	159	20,1
Mehrjährige variable Vergütung	313	22,6	195	24,5
Summe	569	41,1	354	44,6
Pensionsaufwand	131	9,5	81	10,3
Sonstiges ²	105 ⁵	7,5	–	–
Gesamtvergütung	1.384¹	100,0	793	100,0

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

² Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist.

³ Herr Erlach schied mit Ablauf des 14. Juli aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Herrn Erlach bis zum Ende des Berichtszeitraums besteht. Die dargestellte Vergütung von Herrn Erlach bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

⁴ Frau Neuß schied mit Ablauf des 30. Juni aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Frau Neuß über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Frau Neuß bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

⁵ Die Sonstiges-Vergütung von Herrn Panenka beinhaltet die sonstigen anlassbezogenen Vergütungsbestandteile.

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 horizontale Üblichkeit der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes wurde im Geschäftsjahr 2024 überprüft. 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. In diesem Zuge wurde festgestellt, dass die Vergütung zwar grundsätzlich üblich ist, jedoch Optimierungspotenzial hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit aufweist. Um weiterhin eine wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten, hat der Aufsichtsrat entschieden, die Höhe der Grundvergütung sowie des STI und des LTI der Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025 um 3% anzupassen. Die Vergütung von Frau Wulff wird aufgrund der Übernahme zusätzlicher Verantwortlichkeiten ab dem Geschäftsjahr 2025 um weitere 22% erhöht. Diese Anpassung reflektiert die erweiterte Rolle und die damit verbundenen gesteigerten Anforderungen. Die Anpassungen werden im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2025 dargestellt.

Die vertikale – interne – Üblichkeit wurde im Geschäftsjahr 2023 geprüft. Zur Bewertung der vertikalen Üblichkeit wurde die durchschnittliche pro Kopf Vergütung des oberen Führungskreises sowie die durchschnittliche pro Kopf Vergütung der Belegschaft im Zeitverlauf herangezogen.

2. Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstandes

Die Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder, die vor der aktuellen Berichtsperiode ausgeschieden sind, belaufen sich im Geschäftsjahr 2024 insgesamt auf 1.005 Tsd. €. Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Dr. Klaus-Dieter Rosenbach, der im Geschäftsjahr 2020 ausgeschieden ist, beläuft sich für das Geschäftsjahr 2024 auf 73 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 2024 auf 84 Tsd. € und besteht vollständig aus der Altersversorgung. 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 12.404 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 2024“). 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 %	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung				
Dr. Lars Brzoska	-14,8	20,6	-22,9	28,1
Nadine Despineux ¹ (ab 15. Juli 2024)	-	-	-	-
Christian Erlach (bis 14. Juli 2024)	-14,9	18,7	-27,8	26,7
Dr. Volker Hues	-14,6	17,9	-26,2	12,2
Maik Manthey ¹ (ab 1. Juli 2024)	-	-	-	-
Sabine Neuß (bis 30. Juni 2024)	34,0	16,1	-13,3	41,8
Udo Panenka ¹ (ab 1. April 2024)	-	-	-	-
Heike Wulff ¹ (ab 1. Mai 2024)	-	-	-	-
Hans-Georg Frey (bis 31. August 2019)	1,2	1,2	0,0	2,5
Dr. Klaus-Dieter Rosenbach (bis 31. März 2020)	1,4	1,4	0,0	-96,0
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	1,2	126,4 ²	8,9	11,0
EBT des Jungheinrich Konzerns	1,3	15,0	-0,6	74,5
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Belegschaft	4,4	5,4	1,4	1,6

¹ Keine Angabe möglich, da im Geschäftsjahr 2024 neu in den Vorstand eingetreten.

² Korrektur eines Übertragungsfehlers im Vorjahresbericht.

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

A. Vergütungssystem im Jahr 2024

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 sowie Prämien für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) in angemessener Höhe.

B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

In diesem Kapitel wird die im Geschäftsjahr 2024 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich für alle Mitglieder des Aufsichtsrates auf insgesamt 1.108 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. €
Rolf Najork (Vorsitzender)	165	76,7	50	23,3	215
Markus Haase ¹ (stellvertretender Vorsitzender)	83	76,7	25	23,3	108
Antoinette P. Aris	55	50,0	55	50,0	110
Rainer Breitschädel ¹	55	100,0	–	0,0	55
Kathrin Elisabeth Dahnke	55	42,3	75	57,7	130
Beate Klose	55	100,0	–	0,0	55
Eva Kohn ¹	55	100,0	–	0,0	55
Wolff Lange	55	68,7	25	31,3	80
Mike Retz ¹	55	100,0	–	0,0	55
Steffen Schwarz ¹	55	50,0	55	50,0	110
Kristina Thurau-Vetter ¹ (bis zum 16. November 2024)	55	100,0	–	0,0	55
Andreas Wolf	55	68,7	25	31,3	80
Gesamtvergütung	798		310		1.108

¹ Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden.

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

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates, die Ertragsentwicklung der Jungheinrich AG und des Jungheinrich Konzerns sowie die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die Ertragsentwicklung und die Vergütung der Belegschaft ist analog zum Vergleich der Vorstandsvergütung ausgestaltet (siehe Abschnitt I. Kapitel C. 3.).

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 %	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung				
Rolf Najork (Vorsitzender)	33,3	–	–	–
Markus Haase ¹ (stellvertretender Vorsitzender)	–	–	–	47,3
Antoinette P. Aris	–	–	–	77,4
Rainer Breitschädel ¹	–	–	–	71,9
Kathrin Elisabeth Dahnke	–	300,0	–	–
Beate Klose	–	–	–	71,9
Eva Kohn ¹	300,0	–	–	–
Wolff Lange	–	–	–	40,4
Mike Retz ¹	–	–	–	129,2
Steffen Schwarz ¹	–	–	–	36,2
Kristina Thurau-Vetter ¹ (bis zum 16. November 2024)	–	–	33,3	–
Andreas Wolf	–	–	–	40,4
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	1,2	126,4 ²	8,9	11,0
EBT des Jungheinrich Konzerns	1,3	15,0	–0,6	74,5
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Belegschaft	4,4	5,4	1,4	1,6

1 Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden.

2 Korrektur eines Übertragungsfehlers im Vorjahresbericht.

D. Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung

Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen der Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2024 überprüft. Im Rahmen der Überprüfung wurde die horizontale Üblichkeit der Vergütung (Vergleich zur Aufsichtsratsvergütung in anderen Unternehmen) untersucht.

Die Vergleichsgruppe zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit der Aufsichtsratsvergütung wurde auf Basis der Vergleichsgruppe des Horizontalvergleichs der Vorstandsvergütung gebildet, der primär deutsche Unternehmen aus dem SDAX und MDAX angehören, die hinsichtlich der Branche und der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung vergleichbar sind. Für den Horizontalvergleich der Aufsichtsratsvergütung wurden nur börsennotierte deutsche Gesellschaften aus der Vorstandsvergleichsgruppe herangezogen, um dem dualistischen System mit separatem Aufsichtsgremium Rechnung zu tragen. In diesem Zuge wurde festgestellt, dass die Vergütung zwar grundsätzlich üblich ist, jedoch Optimierungspotenzial hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit aufweist. Um weiterhin eine wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten, hat der Aufsichtsrat entschieden, der Hauptversammlung eine Anpassung der Vergütungshöhe der Aufsichtsratsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025 vorzuschlagen. Die Anpassungen werden im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2025 dargestellt.

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 2024 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 12. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Alexander Fernis ppa. Stefanie Bubbers
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüferin

Jungheinrich Aktiengesellschaft

Friedrich-Ebert-Damm 129

22047 Hamburg

Telefon: +49 40 6948-0

Telefax: +49 40 6948-1777

Internet: www.jungheinrich.com

E-Mail: info@jungheinrich.de