

Entsprechenserklärung 2024

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

Erklärung gemäß § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat der Jungheinrich AG erklären hiermit gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 – bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 – mit Ausnahme der nachstehend aufgeführten Abweichungen von einzelnen Empfehlungen seit der Entsprechenserklärung vom 20. Dezember 2023 entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird:

1. Von der Aufstellung eines förmlichen Kompetenzprofils für den Gesamtaufsichtsrat wurde bis zum 17. Dezember 2024 abgesehen (Empfehlung C.1).

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG hatte bislang davon abgesehen, konkrete Ziele für seine Zusammensetzung zu definieren und ein entsprechendes Kompetenzprofil zu erstellen. Mit Beschluss vom 17. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil verabschiedet, wodurch der Empfehlung C.1 künftig entsprochen wird. Einzelheiten werden in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt, die im Januar 2025 turnusgemäß aktualisiert wird.

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

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

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

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

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

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ermöglicht eine nachträgliche Anpassung der Zielwerte und der Vergleichsparameter im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass diese Flexibilität erforderlich und geboten ist, um insbesondere M&A-Transaktionen hinreichend berücksichtigen zu können und Änderungen der Unternehmensstrategie im Interesse der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft auch innerhalb eines Bemessungszeitraums für die variablen Vergütungsbestandteile zu ermöglichen. Im Interesse der Gesellschaft erforderliche Anpassungen der Zielwerte und Vergleichsparameter bleiben deshalb möglich. Hiervon hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 in Bezug auf die Zielwerte im Rahmen des Long Term Incentive („LTI“) für die Jahre 2022–2024 und 2023–2025 Gebrauch gemacht, um vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine und seinen massiven Folgen mit globaler Tragweite weiterhin eine leistungsgerechte Vergütung zu gewährleisten.

5. Vorstand und Aufsichtsrat schränken die Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung in Bezug auf die variable Vergütung des Vorstandes ein, soweit Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft einer Offenlegung entgegenstehen (Empfehlung G.9 Satz 2).

Vorstand und Aufsichtsrat machen im jährlichen Vergütungsbericht keine Angaben, die über die gesetzlichen Verpflichtungen (insbesondere nach § 162 AktG) hinausgehen. Insbesondere wird von der Offenlegung der konkret festgelegten Zielwerte für einen Bemessungszeitraum abgesehen, wenn und soweit bei strategisch bedeutsamen Zielen Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft entgegenstehen und eine Offenlegung aus Wettbewerbsgründen unbillig wäre. Hiervon haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 in Bezug auf das Nachhaltigkeitsziel Ausrüstungsquote Lithium-Ionen im Rahmen des Short Term Incentive („STI“) und des LTI, welche jeweils 2024 zur Auszahlung gekommen sind, Gebrauch gemacht.

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

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