

Vergütungsbericht

der Jungheinrich AG für das Geschäftsjahr

2025

Inhalt

2	Präambel
2	I. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes
2	A. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems
2	B. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025
4	1. Vergütungsstruktur
4	2. Grundvergütung
4	3. Nebenleistungen
4	4. Altersversorgung
5	5. Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile
5	6. Erfolgsabhängige Vergütung
5	6.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)
7	6.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)
11	7. Sonstiges
13	C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025
13	1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstandes

16	II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates
16	A. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025
16	B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025
16	C. Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung
17	III. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung
18	IV. Vermerk des Abschlussprüfers

Navigation im Dokument

☰ [Zum Gesamtinhaltsverzeichnis](#)

> [Seite vor](#)

< [Seite zurück](#)

◀ [Zurück zur vorherigen Ansicht](#)

Kontakt

[@Corporate Communications](#)

[@Corporate Investor Relations](#)

Über dieses Dokument

Wir haben die PDF-Version dieses Dokuments für PCs und Tablets optimiert. Das Querformat mit Einzelblattansicht entspricht der Lesesituation am Bildschirm. Das verlinkte Inhaltsverzeichnis ermöglicht eine schnelle und einfache Navigation durch alle Kapitel. Sinnvolle Verlinkungen und standardisierte Funktionsbuttons auf jeder Seite erleichtern es den Lesenden, inhaltliche Bezüge herzustellen, und ermöglichen eine komfortable und transparente Aufnahme der Berichtsinhalte.

Vergütungsbericht der Jungheinrich AG für das Geschäftsjahr 2025

PRÄAMBEL

Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Jungheinrich Aktiengesellschaft (Jungheinrich AG) im Geschäftsjahr 2025. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und enthält daneben freiwillige Angaben insbesondere zur Zielvergütung.

I. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES

A. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat von Jungheinrich 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 profitabilem Wachstum und der Schaffung von nachhaltigem Wert. Die langfristige variable Vergütung übersteigt die kurzfristige variable Vergütung, um die besondere Bedeutung der langfristigen Entwicklung von Jungheinrich hervorzuheben.

Wie von der Hauptversammlung 2024 gebilligt, fand das Vergütungssystem auch im Geschäftsjahr 2025 weiterhin Anwendung.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und nimmt gegebenenfalls Anpassungen vor.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde der gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes gemeinsam vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt und mit 100 % der Stimmen ohne Anmerkungen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen kein grundsätzlichen Änderungs- oder Anpassungsbedarf für den Vergütungsbericht. Dennoch wurden kleinere Anpassungen in der Darstellung des Vergütungsberichts 2025 vorgenommen, um den Lesefluss und das Verständnis zu erleichtern.

B. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025

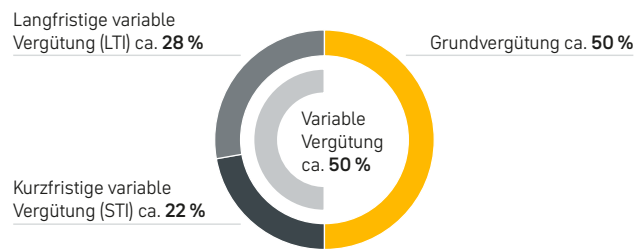
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Jungheinrich setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems sind in der nachfolgenden Abbildung zusammengefasst:

Vergütungselemente von Jungheinrich			Strategische Passung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird	Bildet die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstandes, die die Strategie entwickeln und umsetzen
	Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen und Versicherungen	
	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Festes Versorgungsentgelt für ab 2024 bestellte Mitglieder des Vorstandes ■ Leistungsorientierte Zusage für Mitglieder des Vorstandes, die erstmalig vor 2024 bestellt wurden 	
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<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 	Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres
	Langfristige variable Vergütung	<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 	
Malus / Clawback		Möglichkeit zur anteiligen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen	Sicherung der verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne von Jungheinrich
Maximalvergütung		Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorstandsvorsitzender: 3,5 Mio. € ■ Ordentliche Vorstandsmitglieder je: 2,3 Mio. € 	Begrenzung der Vergütung auf eine Höhe, die motivierend auf die Mitglieder des Vorstandes wirkt, aber nicht unangemessen ist
Abfindungscap		Abfindungen maximal in Höhe der Summe der Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung für zwei Jahre beziehungsweise maximal für die Restlaufzeit des Dienstvertrages	Begrenzung der Abfindungshöhe, die im Falle einer Abfindung gezahlt werden kann

1. Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur der Zieldirektvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Zielbeträgen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI) zusammen. Die variable Vergütung macht etwa die Hälfte der Zieldirektvergütung aus, wobei die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt.

Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder



exkl. Nebenleistungen und Altersversorgung

Werden zusätzlich die betriebliche Altersversorgung sowie die Nebenleistungen in der Betrachtung berücksichtigt, so ergibt sich die Zielgesamtvergütung. Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung können der Tabelle zur Zielvergütung des Vorstands in Kapitel I. C. 1. entnommen werden.

2. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein fixer Betrag, der unabhängig von der Entwicklung von Jungheinrich in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt 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.

3. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Im Geschäftsjahr 2025 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 Jungheinrich 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.

4. Altersversorgung

Für Vorstandsmitglieder, die erstmalig ab dem Geschäftsjahr 2024 bestellt wurden, wird ein festes jährliches Versorgungsentgelt gewährt, das einmal jährlich ausbezahlt 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 kein Gebrauch gemacht.

Für Vorstandsmitglieder, die erstmalig vor dem Geschäftsjahr 2024 bestellt wurden, ist die Altersversorgung als leistungsorientierte Zusage ausgestaltet, die die Mitglieder des Vorstandes bei Vollendung des 63. Lebensjahres zu einer lebenslang zahlbaren Altersrente berechtigt. Zudem haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Alters- und Invalidenrente sowie Hinterbliebenenversorgung.

Aspekt	Ausgestaltung
Zusagetyp	Leistungsorientierte Zusage
Renteneintritt	Vollendung des 63. Lebensjahres
Sockelbetrag	30.000,00 € pro Jahr
Steigerung pro Vorstandsjahr	4.200,00 € pro Jahr
Auszahlungsoptionen	Monatliche Auszahlung (jährliche Erhöhung um 1 %)
Invalidität / Tod	Invalidität: 100 % Tod: 50 %

Pensionsrückstellungen 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 Geschäftsjahr 2025 und die Barwerte der den Mitgliedern des Vorstandes zuge-sagten Leistungen belaufen sich auf folgende Werte:

Pensionsaufwendungen / Versorgungsentgelt im Geschäftsjahr 2025

in Tsd. €	gemäß IAS 19		Versorgungs-entgelt
	Dienstzeit-aufwand	Barwert der Pensionsver-pflichtungen	
Aktive Vorstandsmitglieder			
Dr. Lars Brzoska	77	864	–
Nadine Despineux	–	–	180
Dr. Volker Hues	0	1.748	–
Maik Manthey	–	–	180
Heike Wulff	–	–	153
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Udo Panenka ¹	–	–	180
Sabine Neuß ²	126	735	–

¹ Austritt von Udo Panenka aus dem Vorstand 28.02.2025, Ende des Dienstvertrags 31.03.2026.

² Austritt von Sabine Neuß aus dem Vorstand 30.06.2024, Ende des Dienstvertrags 31.12.2025.

5. Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Um qualifizierte Kandidaten für Vorstandpositionen zu gewinnen, kann der Aufsichtsrat von Jungheinrich in Ausnahmefällen anlass-bezogene Vergütung gewähren. Im Rahmen der Bestellung von Udo Panenka hatte der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Udo Panenka wurde als Ausgleich für einen Ausfall seiner variablen Vergütung bei seinem Vorarbeitgeber ein Sign-on-Bonus gewährt, der in drei Teilzahlungen fällig sein sollte. Mit Ablauf des

31. Dezember 2024 und 2025 wurde jeweils eine Teilzahlung in Höhe von 100 Tsd. € fällig. Die dritte Teilzahlung kommt aufgrund der Beendigung des Dienstvertrags nicht zur Auszahlung. Darüber hinaus wurde eine begrenzte Mietkostenzulage für die Dauer von 12 Monaten gewährt, die gestaffelt über einen Zeitraum von zwei Jahren ausgezahlt wird. Zudem wurde eine begrenzte Anzahl an Flügen von und zu seinem Wohnsitz von Jungheinrich übernommen.

6. Erfolgsabhängige Vergütung

In den nachfolgenden Kapiteln wird die Ausgestaltung der im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten variablen Ver-gütung dargestellt. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Ver-gütung 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 werden auf freiwilliger Basis die Zielbeträge und Systematik des Long-Term Incentive (LTI) 2025–2027 dar-gestellt. Die Zielvergütung ist der Betrag, der den Vorstands-mitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 vertraglich zusteht, wenn die vereinbarten Leistungskriterien vollständig (100 % Ziel-erreichung) erreicht werden.

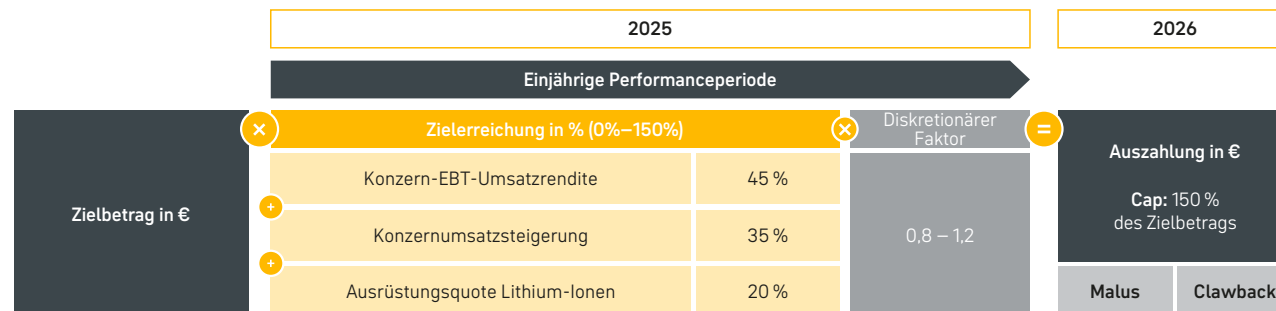
6.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Short-Term Incentive (STI) 2025

Die kurzfristige variable Vergütung basiert auf dem aktuell gül-tigen Vergütungssystem und trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres hono-riert: Die Beurteilung des Erfolges basiert auf finanziellen und nachhaltigen Leistungskriterien, die die Strategie und die soziale und ökologische Verantwortung von Jungheinrich widerspiegeln, sowie einem diskretionären Faktor.

Der Zielbetrag bildet die Ausgangsbasis des STI und beträgt für die Mitglieder des Vorstandes jeweils 45 % der Grundvergütung. Die Auszahlung des STI ist abhängig von der gewichteten Gesamtzielerreichung, die anhand der Leistungskriterien Konzern-EBT-Umsatzrendite, Konzernumsatzsteigerung und Ausrüstungsquote Lithium-Ionen sowie der Ausprägung eines diskretionären Faktors ermittelt wird. Die Zielwerte für die Lei-stungskriterien werden vom Aufsichtsrat festgelegt, deren Ziel-erreichung wird nach Ende der einjährigen Performanceperiode vom Aufsichtsrat bestimmt.

Folgende Abbildung illustriert die Funktionsweise des STI:



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.

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.

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 2025 heruntergebrochen. Die Zielerreichung wurde gemessen, indem der realisierte Ist-Wert im Geschäftsjahr 2025 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.

Anwendung der Leistungskriterien im STI

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat die Veräußerung der russischen Tochtergesellschaft Jungheinrich Lift Truck 000 sowie die beiden im Berichtsjahr getätigten Akquisitionen Invar und Flexstore gemäß der Dienstverträge des Vorstands im

Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung des STI berücksichtigt. Der Aufsichtsrat stellt hiermit sicher, dass die Zielerreichung des STI nicht von Maßnahmen, die Einmaleffekte darstellen, beeinflusst wird. Ausführliche Erläuterungen zur Bereinigung der Kennzahlen sind ebenfalls dem Konzernabschluss zu entnehmen. Eine Vergleichsrechnung der Zielerreichung vor und nach Bereinigung der M&A-Aktivität ist im Folgenden im Sinne eines transparenten Ausweises aufgenommen.

Die unbereinigten und bereinigten Ist-Werte sowie die Zielerreichungen sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

STI 2025 – Bereinigung der Leistungskriterien um M&A-Aktivitäten

in %	Konzern-EBT-Umsatzrendite	Konzernumsatzsteigerung
Ist-Wert (unbereinigt)	3,56	3,25 ¹
Zielerreichung (unbereinigt)	0,00	82,50
Ist-Wert (bereinigt)	5,60	3,23
Zielerreichung (bereinigt)	0,00	82,30

¹ Bereits um Wechselkursänderungen bereinigter Wert.

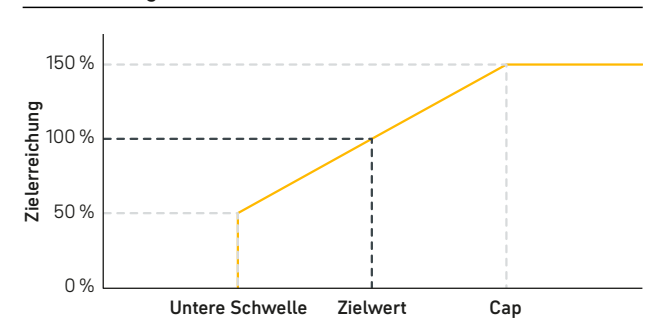
Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist grundsätzlich ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in begründeten Sonderfällen, die keinen 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.

Zu solchen außergewöhnlichen Entwicklungen zählen beispielsweise wesentliche Unternehmensverkäufe oder -zukäufe,

Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen sowie unvorhersehbare und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation, nicht aber ungünstige Marktentwicklungen. Entsprechende Anpassungen werden im Vergütungsbericht offengelegt. Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im und für das Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass, von den Möglichkeiten zur Anpassung der vorbeschriebenen Art im STI Gebrauch zu machen.

Die Zielerreichungsgrade der drei Leistungskriterien ermitteln sich entsprechend der folgenden Zielerreichungskurve, die zwischen dem Schwellen-, Zielwert und Cap linear interpoliert:

Zielerreichungskurve – STI



Die ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die gewichtete Gesamtzielerreichung STI zu bestimmen.

Die Ausprägung der Leistungskriterien an unterer Schwelle, Zielwert und Cap sowie die Zielerreichung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2025 und die Zielerreichung STI (vor Anwendung des diskretionären Faktors) werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

STI 2025 – Ausprägung der Leistungskriterien & Zielerreichungen

in %	Gewichtung	Untere Schwelle	Zielwert	Cap	Ist-Wert 2025	Zeilerreichung 2025
Konzern-EBT-Umsatzrendite	45	6,2	7,7	9,2	5,60	0,00
Konzernumsatzsteigerung	35	0,0	5,0	10,0	3,23	82,30
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	20	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	109,00
Gesamtzielerreichung (gewichtet)						50,61

Ermittlung des STI-Auszahlungsbetrags

Für die Ermittlung des STI-Auszahlungsbetrags kann die gewichtete STI-Gesamtzielerreichung 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 die finale gewichtete Gesamtzielerreichung zu erhalten.

Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 keinen Gebrauch gemacht.

Die gewichtete Gesamtzielerreichung wird mit dem Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Dieser ist auf 150 % des Zielbetrages begrenzt. Die Zusammenfassung und der Auszahlungsbetrag des STI stellen sich in folgender Tabelle dar:

STI 2025 – Zusammenfassung & Auszahlungsbetrag

	Zielbetrag in Tsd. €	Zielerreichung STI in %	Diskretionärer Faktor	Gesamtzielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Aktive Vorstandsmitglieder					
Dr. Lars Brzoska	608		1,0	50,61	308
Nadine Despineux	352		1,0	50,61	178
Dr. Volker Hues	352	50,61	1,0	50,61	178
Maik Manthey	352		1,0	50,61	178
Heike Wulff	299		1,0	50,61	151
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Udo Panenka ¹	352	50,61	1,0	50,61	178
Sabine Neuß ²	341		1,0	50,61	173

¹ Austritt von Udo Panenka aus dem Vorstand 28.02.2025, Ende des Dienstvertrags 31.03.2026.

² Austritt von Sabine Neuß aus dem Vorstand 30.06.2024, Ende des Dienstvertrags 31.12.2025.

6.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Long-Term Incentive (LTI) 2025–2027

Der LTI 2025–2027 basiert auf dem aktuell gültigen Vergütungssystem und trägt zur langfristigen Entwicklung von Jungheinrich bei, indem er die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die langfristige Wertsteigerung von Jungheinrich honoriert: Die Beurteilung des Erfolges basiert auf finanziellen, aktienbasierten und nachhaltigen Leistungskriterien, die die Strategie 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). Die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2025 zugeteilte LTI-Tranche, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

**LTI-Tranche 2025–2027 –
Zuteilung der virtuellen Performance Shares (VPS)**

	Zielbetrag in Tsd. €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zuteilte VPS
Aktive Vorstandsmitglieder			
Dr. Lars Brzoska	743		27.961,53
Nadine Despieux	430		16.175,84
Dr. Volker Hues	430	26,57	16.175,84
Maik Manthey	430		16.175,84
Heike Wulff	365		13.749,46
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Udo Panenka ¹	430	26,57	16.175,84
Sabine Neuß ²	417		15.704,62

¹ Austritt von Udo Panenka aus dem Vorstand 28.02.2025, Ende des Dienstvertrags 31.03.2026.

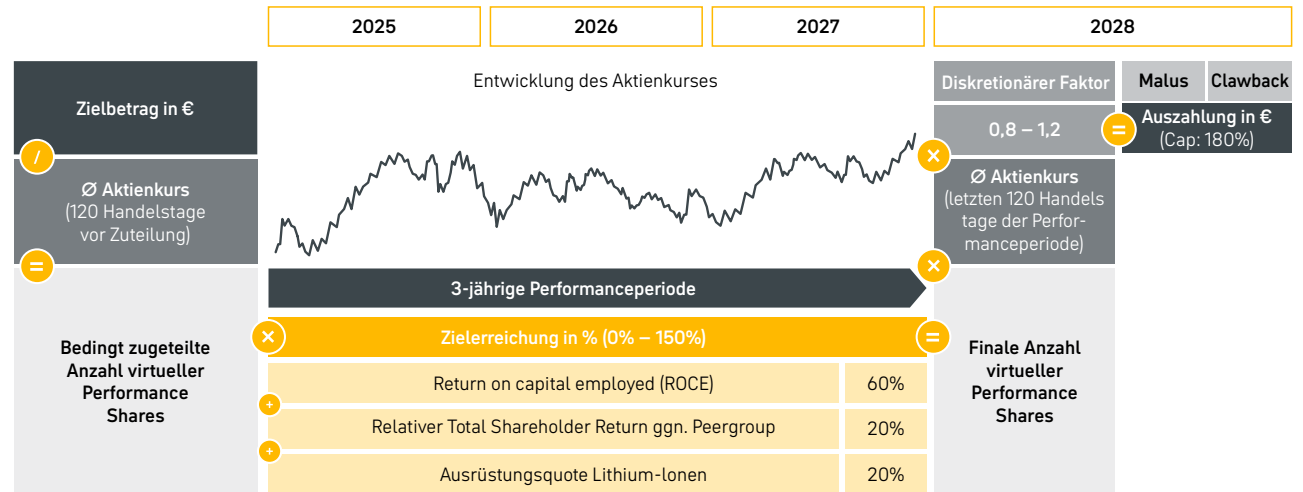
² Austritt von Sabine Neuß aus dem Vorstand 30.06.2024, Ende des Dienstvertrags 31.12.2025.

Die finale Anzahl der VPS ist abhängig von der gewichteten Gesamtzielerreichung, die 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 zuteilten VPS begrenzt.

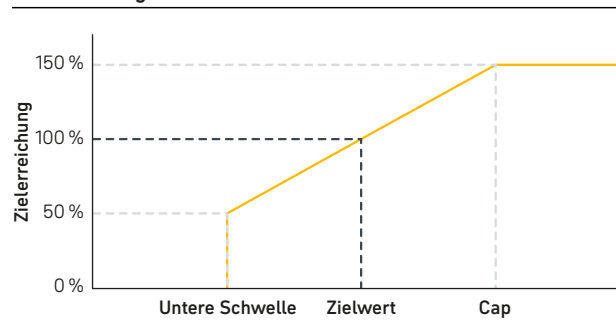
Return on Capital Employed

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 2025–2027 ist der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, das heißt der ROCE des Geschäftsjahres 2027.



Die Ermittlung der Zielerreichung wird durch die folgende Kurve illustriert, die zwischen dem Schwellen-, Zielwert und Cap linear interpoliert:

Zielerreichungskurve – ROCE

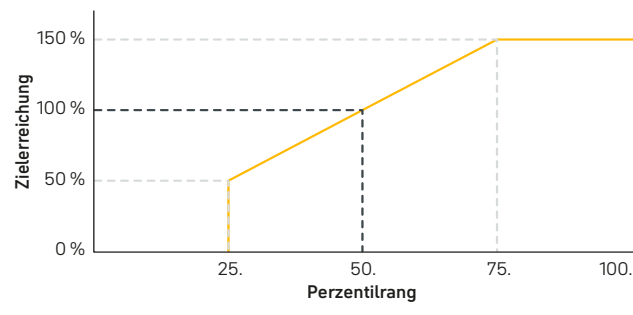


Relativer Total Shareholder Return

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. Folgende Kurve stellt die Ermittlung des Zielerreichungsgrads dar, die zwischen dem Schwellen-, Zielwert und Cap linear interpoliert:

Zielerreichungskurve – relativer TSR

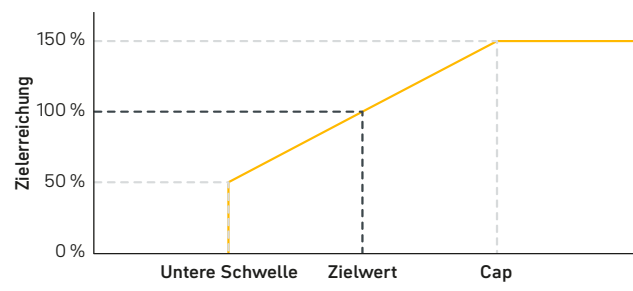


Nachhaltigkeitsziel

Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel ist, ebenso wie im STI, für die Tranche 2025–2027 als Ausrüstungsquote Lithium-Ionen ausgestaltet. 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 mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt.

Der Zielerreichungsgrad ermittelt sich wie in folgender Kurve dargestellt, die zwischen dem Schwellen-, Zielwert und Cap linear interpoliert:

Zielerreichungskurve – 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 angemessenen Rechnung tragen. Zu solchen außergewöhnlichen Entwicklungen zählen beispielsweise wesentliche Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen sowie unvorhersehbare und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation, nicht aber ungünstige Marktentwicklungen.

Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung der vorbeschriebenen Art erforderlich machen, wird darüber im nächsten Vergütungsbericht berichtet. Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im und für das Geschäftsjahr 2025 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 der gewichteten Gesamtzielerreichung 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 2023–2025 (Zuteilung im Geschäftsjahr 2023)

Im Geschäftsjahr 2025 wurde den Mitgliedern des Vorstandes Vergütung gewährt, die sich aus der im Geschäftsjahr 2023 zugeordneten Tranche des LTI ergibt. Der LTI für die Performanceperiode 2023–2025 basiert auf dem aktuell gültigen Vergütungssystem.

Die Ausprägung der Leistungskriterien an unterer Schwelle, Zielwert und Cap sowie die Zielerreichung wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Bei den Werten handelt es sich um die durch den Aufsichtsrat im Februar 2024 als Folge der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine rückwirkend angepassten Zielwerte des LTI 2023–2025. Insbesondere die damaligen sehr ambitionierten Zielwerte des ROCE ließen eine realistische Zielerreichung und damit die intendierte Steuerungswirkung des Vergütungssystems nicht mehr zu. Die ausführliche Erläuterung zu den Anpassungen wurde bereits im Vergütungsbericht 2023 dargelegt.

Gemäß den Regelungen in den Dienstverträgen wurde, analog zum Vorgehen im STI, die im Geschäftsjahr 2025 erfolgte Veräußerung der russischen Tochtergesellschaft Jungheinrich Lift Truck OOO sowie die beiden im Berichtsjahr getätigten Akquisitionen Invar und Flexstore im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung des LTI 2023–2025 berücksichtigt. Ausführliche Erläuterungen zur Bereinigung der Kennzahlen sind ebenfalls dem Konzernabschluss zu entnehmen. Darüber hinaus wurden weitere Bereinigungen im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung der Tranche 2023–2025 vorgenommen, die auf Akquisitionen aus dem Jahr 2023 (Storage Solutions Inc. und Magazino GmbH) zurückzuführen sind. Somit wird sichergestellt, dass die Zielerreichung des LTI, explizit die Zielerreichung des ROCE, nicht von Einmaleffekten im Zuge von M&A-Aktivitäten beeinflusst wird, sondern die tatsächliche Leistung des Vorstandes reflektiert wird. Eine Vergleichsrechnung der Zielerreichung vor und nach Bereinigung des ROCE um die M&A-Aktivität ist im Folgenden im Sinne eines transparenten Ausweises aufgenommen.

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.

Return on Capital Employed (ROCE)

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 wurde analog der Tranche 2025–2027 mit 60% gewichtet. Maßgeblich zur Beurteilung der Zielerreichung für die Tranche 2023–2025 war der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, das heißt der ROCE des Geschäftsjahres 2025.

Für das Geschäftsjahr 2025 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 8,34 % (unbereinigt) auf 15,03 % (bereinigt). Die Zielerreichung des ROCE beträgt somit für den LTI 2023–2025 60,30 % (vor Bereinigung um M&A-Aktivitäten 0,00 %).

Relativer Total Shareholder Return

Der relative TSR wurde mit 20 % gewichtet und die Zielerreichung entsprechend der oben genannten Beschreibung ermittelt.

Ausrüstungsquote Lithium-Ionen

Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel für die Tranche 2023–2025 war als Ausrüstungsquote Lithium-Ionen analog zu Tranche 2025–2027 ausgestaltet. Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel wurde mit 20 % gewichtet.

Die Zielerreichung der Leistungskriterien und die Gesamtzielerreichung im LTI für die Performanceperiode 2023–2025 stellen sich im Geschäftsjahr 2025 wie folgt dar, wobei für die Ausrüstungsquote Lithium-Ionen aus Wettbewerbsgründen nur die Zielerreichung angegeben wird:

LTI-Tranche 2023–2025 – Ausprägung der Leistungskriterien & Zielerreichungen

	Gewichtung	Untere Schwelle	Zielwert	Cap	Ist-Wert	Zielerreichung
Return on Capital Employed (ROCE)	60%	14%	19%	24%	15,03	60,30%
Relativer Total Shareholder Return	20%	25. Perzentilsrang	50. Perzentilsrang	75. Perzentilsrang	28,57. Perzentilsrang	57,14%
Ausrüstungsquote Lithium-Ionen	20%	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	129,00%
Gesamtzielerreichung (gewichtet)						73,41%

Ermittlung des LTI 2023–2025-Auszahlungsbetrags

Nach dem Ende der Performanceperiode wird die finale Anzahl VPS bestimmt, indem die bedingt zugeteilte Anzahl VPS mit der gewichteten Gesamtzielerreichung 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.

Die folgende Tabelle fasst unter anderem Zielbetrag, Gesamtzielerreichung, den diskretionären Faktor und den entsprechenden Auszahlungsbetrag für den LTI 2023–2025 für jedes aktive Vorstandsmitglied, dem der LTI 2023–2025 zugesagt wurde, zusammen:

LTI-Tranche 2023–2025 – Zielerreichung & Auszahlungsbetrag

	Zielbetrag in Tsd. €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter VPS	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl VPS	Referenzkurs zum 31.12.2025 in €	Diskretionärer Faktor	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Aktive Vorstandsmitglieder								
Dr. Lars Brzoska	723	25,04	28.860,06	73,41	21.186,17	32,12	1,0	680
Dr. Volker Hues	417		16.664,21		12.233,20		1,0	393
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder								
Sabine Neuß ¹	417	25,04	16.664,21	73,41	12.233,20	32,12	1,0	393
Ehemaliges Vorstandsmitglied								
Christian Erlach ²	417	25,04	16.664,21	73,41	12.233,20	32,12	1,0	393

¹ Austritt von Sabine Neuß aus dem Vorstand 30.06.2024, Ende des Dienstvertrags 31.12.2025.

² Christian Erlach ist im Geschäftsjahr 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden.

7. 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 2025 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 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 für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 3,5 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder je 2,3 Mio. €.

Hinsichtlich der Grundvergütung, der Nebenleistungen, der Altersversorgung, der anlassbezogenen Vergütungsbestandteile und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2025 wurde die Maximalvergütung ohne Kürzung einer Komponente eingehalten. Da der Auszahlungsbetrag für die langfristige variable Vergütung aufgrund der dreijährigen Performanceperiode erst im zweiten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 erst im Rahmen des Vergütungsberichtes für

das Geschäftsjahr 2027 abschließend berichtet werden. Der Aufsichtsrat hatte bereits für das Geschäftsjahr 2023 eine Maximalvergütung für jedes der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder festgelegt. Mit der Beendigung der Performanceperiode für die mehrjährige variable Vergütung 2023–2025 zum 31. Dezember 2025 steht fest, dass die Maximalvergütung bei keinem der im Geschäftsjahr 2023 aktiven sowie mittlerweile ausgeschiedenen oder ehemaligen Vorstandsmitglieder erreicht bzw. überschritten worden ist.

Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 S.2 Nr.1 AktG – Geschäftsjahr 2023

in Tsd. €	Dr. Lars Brzoska Voritzender des Vorstandes	Dr. Volker Hues Mitglied des Vorstandes, Finance	Sabine Neuß ¹ Ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	Christian Erlach ² Ehemaliges Vorstandsmitglied
Grundvergütung 2023	1.314	759	759	759
Nebenleistungen 2023	9	9	15	9
STI 2023	739	427	427	427
LTI-Tranche 2023–2025	680	393	393	393
Gesamtvergütung	2.742	1.588	1.593³	1.587³
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	3.500	2.300	2.300	2.300

¹ Austritt von Sabine Neuß aus dem Vorstand 30.06.2024, Ende des Dienstvertrags 31.12.2025.

² Christian Erlach ist im Geschäftsjahr 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden.

³ 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 zum Mitglied des Vorstandes sowie des Dienstvertrages sollen gegebenenfalls (bei Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB) zu vereinbarende 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).

Im Geschäftsjahr 2025 haben Dr. Volker Hues und Udo Panenka ihre Vorstandsmandate im Einverständnis mit dem Aufsichtsrat vorzeitig niedergelegt.

Dr. Volker Hues hat sein Vorstandsmandat mit Ablauf des 31. Dezember 2025 niedergelegt. Es finden die entsprechenden Regelungen der Vereinbarung zur Nachfolgeplanung 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. März 2027 weitergezahlt. Der Betrag für die Grundvergütung ist vollständig

in der tabellarisch dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 in Kapitel I. C. 1. enthalten. Der auf den STI 2026 und STI 2027 sowie die LTI-Tranchen 2025–2027, 2026–2028 und 2027–2029 entfallende Anteil der variablen Vergütung hängt von der Entwicklung der jeweils zugrunde liegenden Leistungskriterien ab. Für den LTI ist darüber hinaus die Aktienkursentwicklung der Jungheinrich-Aktie während der regulären Performanceperioden maßgeblich. Über diese variablen Vergütungsbestandteile wird daher erst nach dem Ende der jeweiligen Performanceperiode als gewährte Vergütung berichtet. Zudem wurden im Rahmen der mit Dr. Volker Hues vereinbarten betrieblichen Altersversorgung Pensionsrückstellungen in Höhe von 1.748 Tsd. € gebildet.

Udo Panenka hat sein Vorstandsmandat mit Ablauf des 28. Februar 2025 niedergelegt. Es finden die entsprechenden Regelungen der Beendigungsvereinbarung aus dem Geschäftsjahr 2025 Anwendung. Die Grund- und die variable Vergütung, die Nebenleistungen, sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile (zu denen in Kapitel I. B. 5. weitere Erläuterungen enthalten sind) sowie das Versorgungsentgelt werden bis zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2026 weitergezahlt. Die Beträge für die

Grundvergütung, das Versorgungsentgelt sowie sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile sind vollständig in der tabellarisch dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 in Kapitel I. C. 1. enthalten. Der auf den STI 2026 sowie auf den LTI 2025–2027 und 2026–2028 entfallende Anteil der variablen Vergütung hängt von der Entwicklung der jeweils zugrunde liegenden Leistungskriterien ab. Für den LTI ist darüber hinaus die Aktienkursentwicklung der Jungheinrich-Aktie während der regulären Performanceperioden maßgeblich. Über diese variablen Vergütungsbestandteile wird daher erst nach dem Ende der jeweiligen Performanceperiode als gewährte Vergütung berichtet.

Auch mit Sabine Neuß, die einvernehmlich zum 30. Juni 2024 ihr Amt niedergelegt hat, wurde eine Beendigungsvereinbarung getroffen. Diese regelt eine reguläre Fortzahlung der Grund- und variablen Vergütung sowie der Nebenleistungen und Pensionszusage bis zum Ende ihres Dienstvertrags am 31. Dezember 2025. Die im Rahmen dieser Beendigungsvereinbarungen gewährte und geschuldete Vergütung wird im Detail im Kapitel I. C. 2. ausgewiesen.

C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstandes

Die **Zielvergütung** setzt sich für das Geschäftsjahr 2025 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2025
- **Nebenleistungen:** Gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2025
- **Pensionsaufwand:** Im Geschäftsjahr 2025 zurückgestellter Betrag (Versorgungsaufwand) bzw. im Geschäftsjahr 2025 gewährtes Versorgungsentgelt
- **STI:** Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (Performanceperiode 2025) bei 100 % Zielerreichung

- **LTI:** Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (Performanceperiode 2025–2027) bei 100 % Zielerreichung und konstantem Aktienkurs
- **Sonstiges:** Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Die Zielvergütung im Geschäftsjahr 2025 der Mitglieder des Vorstandes ergibt sich wie folgt:

Zielvergütung im Geschäftsjahr 2025

	Dr. Lars Brzoska Vorstandszugehöriger des Vorstandes seit 01.09.2019		Nadine Despineux Mitglied des Vorstandes, Sales seit 15.07.2024		Dr. Volker Hues Mitglied des Vorstandes, Finance seit 01.04.2009		Maik Manthey Mitglied des Vorstandes, Technics seit 01.07.2024		Heike Wulff Mitglied des Vorstandes, Designated CFO seit 01.05.2024		Udo Panenka ¹ Ausgeschiedenes Mitglied des Vorstandes, Automation bis 28.02.2025	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.351	48,4	781	44,6	781	49,7	781	44,6	664	44,7	781	42,0
Nebenleistungen	9	0,3	10	0,6	9	0,6	10	0,6	6	0,4	13	0,7
bAV / Versorgungsentgelt	77	2,8	180	10,3	0	0,0	180	10,3	153	10,3	180	9,7
Summe erfolgsunabhängiger Vergütung	1.437	51,6³	971	55,4³	791³	50,3	971	55,4³	823	55,3³	974	52,3³
Einjährige variable Vergütung (STI)	608	21,8	352	20,1	352	22,4	352	20,1	299	20,1	352	18,9
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	743	26,6	430	24,5	430	27,3	430	24,5	365	24,6	430	23,1
Summe erfolgsabhängiger Vergütung	1.351	48,4	781³	44,6	781³	49,7	781³	44,6	664	44,7	781³	42,0
Sonstige Vergütung ²	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	106 ⁴	5,7
Zielgesamtvergütung	2.788	100,0³	1.752³	100,0³	1.572	100,0	1.752³	100,0³	1.487	100,0³	1.862	100,0³

¹ Udo Panenka schied mit Ablauf des 28. Februar aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Udo Panenka über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Udo Panenka bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr.

² Die Sonstige 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 Die unter Sonstige Vergütung aufgeführte Vergütung von Udo Panenka beinhaltet die sonstigen anlassbezogenen Vergütungsbestandteile (siehe Kapitel I. B. 5. Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile).

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle stellt die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 gewährt und geschuldet wurde. Für die Definitionen von gewährter und geschuldeter Vergütung sei auf den Abschnitt I. B. 6. „Erfolgsabhängige Vergütung“ verwiesen.

Die **gewährte und geschuldete Vergütung** gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG setzt sich für das Geschäftsjahr 2025 aus den folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Gewährter Betrag im Geschäftsjahr 2025
- **Nebenleistungen:** Gewährter Betrag im Geschäftsjahr 2025
- **STI:** Gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2025 (Performanceperiode 2025) gemäß Zielerreichung; Auszahlung im Geschäftsjahr 2026
- **LTI:** Gewährter Betrag der LTI-Tranche, dessen Performanceperioden im Geschäftsjahr 2025 geendet hat (Performanceperiode 2023–2025); Auszahlung im Geschäftsjahr 2026

- **Versorgungsentgelt:** Versorgungsentgelt für das Geschäftsjahr 2025
- **Sonstiges:** Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG lautet für die Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 wie folgt:

Gewährt und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

	Dr. Lars Brzoska Voritzender des Vorstandes seit 01.09.2019		Nadine Despineux Mitglied des Vorstandes, Sales seit 15.07.2024		Dr. Volker Hues ¹ Mitglied des Vorstandes, Finance seit 01.04.2009		Maik Manthey Mitglied des Vorstandes, Technics seit 01.07.2024		Heike Wulff Mitglied des Vorstandes, Designated CFO seit 01.05.2024		Udo Panenka ² Ausgeschiedenes Mitglied des Vorstandes, Automation bis 28.02.2025	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.351	57,5	781	68,0	1.758	75,2	781	68,0	664	68,2	977	65,1
Nebenleistungen	9	0,4	10	0,9	9	0,4	10	0,9	6	0,6	13	0,9
Versorgungsentgelt	–	–	180	15,6	–	–	180	15,6	153	15,7	225	15,0
Summe erfolgsunabhängiger Vergütung	1.360	57,9	971	84,5	1.768⁴	75,6	971	84,5	823	84,5	1.214⁴	81,0
Einjährige variable Vergütung (STI)	308	13,1	178	15,5	178	7,6	178	15,5	151	15,5	178	11,9
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	680	29,0	0	0,0	393	16,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe erfolgsabhängiger Vergütung	988	42,1	178	15,5	571	24,4	178	15,5	151	15,5	178	11,9
Sonstige Vergütung ³	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	108 ⁵	7,2
Gesamtvergütung (nach § 162 AktG)	2.348	100,0	1.149	100,0	2.339⁴	100,0	1.149	100,0	974	100,0	1.500⁴	100,0⁴
bAV Dienstzeitaufwand	77	–	–	–	0	–	–	–	–	–	–	–
Summe	2.425	–	1.149	–	2.339	–	1.149	–	974	–	1.500	–

¹ Dr. Volker Hues scheid mit Ablauf des 31. Dezember aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Dr. Volker Hues über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die gewährte und geschuldete Grundvergütung von Dr. Volker Hues beinhaltet im Rahmen der Vereinbarung zur Nachfolgeplanung die Vergütung für die Geschäftsjahre 2025 bis 2027 (siehe Kapitel I. B. 7. Sonstiges).

² Udo Panenka scheid mit Ablauf des 28. Februar aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Udo Panenka über das Ende des Berichtszeitraums hinaus besteht. Die dargestellte Vergütung von Udo Panenka bezieht sich daher auf das gesamte Kalenderjahr 2025 und beinhaltet die Vergütung im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für das Geschäftsjahr 2025 (siehe Kapitel I. B. 7. Sonstiges). Die gewährte und geschuldete Grundvergütung, das Versorgungsentgelt und die sonstige Vergütung beinhalten die Vergütung für die Geschäftsjahre 2025 und 2026.

³ Die Sonstige Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist.

⁴ Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

⁵ Die unter Sonstige Vergütung aufgeführte Vergütung von Udo Panenka beinhaltet die sonstigen anlassbezogenen Vergütungsbestandteile (siehe Kapitel I. B. 5. Sonstige anlassbezogene 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. Für die Überprüfung 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. Auf Basis dieser Überprüfung der Marktüblichkeit wurde festgestellt, dass die Vergütung zwar grundsätzlich üblich ist, jedoch Potenzial hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit aufweist. Folglich hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Höhe der Grundvergütung sowie des STI und des LTI der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 um 3 % anzupassen. Die Vergütung von Frau Wulff wurde 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 vertikale – interne – Üblichkeit wurde im Geschäftsjahr 2025 überprüft. 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 ausgeschiedener und ehemaliger Mitglieder des Vorstandes

Die Bezüge ehemaliger und vor der aktuellen Berichtsperiode ausgeschiedener Vorstandsmitglieder belaufen sich im Geschäftsjahr 2025 insgesamt auf 2.796 Tsd. €.

Sabine Neuß ist zum 30. April 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden, ihr Dienstvertrag wurde nicht beendet, sondern bis zum regulären Ablauf am 31. Dezember 2025 fortgeführt. Die Bezüge von Sabine Neuß belaufen sich im Geschäftsjahr 2025 auf 1.272 Tsd. €. Davon entfallen 695 Tsd. € auf die Grundvergütung, in der die im Geschäftsjahr 2025 erzielten Nebenverdienste aus Beratungstätigkeiten in Höhe von 64 Tsd. € bereits berücksichtigt und verrechnet sind. Aufgrund der vorzeitigen Amtsniederlegung wurde die Grundvergütung von Sabine Neuß bereits im Vergütungsbericht 2024 als gewährt und geschuldet ausgewiesen. Weitere 12 Tsd. € entfallen auf Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile machen 55,5 % aus. Darüber hinaus entfallen 173 Tsd. € auf den STI 2025 und 393 Tsd. € auf den LTI 2023–2025, sodass der variable Anteil 44,5 % ausmacht. Der auf den LTI 2024–2026 sowie LTI 2025–2027 entfallende Anteil der Vergütung ist maßgeblich von der Aktienkursentwicklung der Jungheinrich-Aktie und weiterer Leistungskriterien während der regulären Performanceperiode abhängig. Über diese variablen

Vergütungsbestandteile wird daher erst nach dem Ende der jeweiligen Performanceperiode als gewährte Vergütung berichtet. Der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung beträgt im Geschäftsjahr 2025 126 Tsd. €. Zum 31. Dezember 2025 betragen die gebildeten Pensionsrückstellungen für Sabine Neuß 735 Tsd. €.

Für Christian Erlach, der im Geschäftsjahr 2024 ausgeschieden ist, belaufen sich die Bezüge im Geschäftsjahr 2025 auf 445 Tsd. €. Davon entfallen 393 Tsd. € auf den LTI 2023–2025 und 52 Tsd. € auf die Altersversorgung. Somit beträgt der variable Anteil 88,3 % und der fixe Anteil 11,7 %. 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. Über diesen variablen Vergütungsbestandteil wird daher erst nach dem Ende der Performanceperiode als gewährte Vergütung berichtet.

Die gewährte und geschuldete Vergütung von Klaus-Dieter Rosenbach, der im Geschäftsjahr 2020 ausgeschieden ist, beläuft sich für das Geschäftsjahr 2025 auf 73 Tsd. € und besteht vollständig aus der Altersversorgung. Die gewährte und geschuldete Vergütung von Hans-Georg Frey, der im Geschäftsjahr 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, beläuft sich im Geschäftsjahr 2025 auf 85 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 von Jungheinrich ausgeschieden sind. Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstandes und deren Hinterbliebene belaufen sich nach IFRS auf 12.916 Tsd. €.

II. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

A. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025

Nach dem Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung vom 20. Mai 2025 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 Geschäftsjahres fällig.

Durch die Grundvergütung und die Ausschussvergütung sollen hochqualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat gewonnen und an das Unternehmen gebunden werden sowie zusätzlicher zeitlicher Aufwand, der mit den Tätigkeiten verbunden ist, entsprechend honoriert werden. So kann der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Entwicklung der Strategie beraten und die Arbeit des Vorstandes kontrollieren. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrates wurde mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit für das Geschäftsjahr 2025 angepasst und stellt sich wie folgt dar:

Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder			
Aufsichtsratsvorsitzender	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	Übrige Aufsichtsratsmitglieder	
189.000 €	92.000 €	56.000 €	
Zusätzliche Vergütung für eine Mitgliedschaft in einem Ausschuss			
Finanz- und Prüfungsausschuss		Personalausschuss	
Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied
75.000 €	30.000 €	50.000 €	25.000 €

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

B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

In diesem Kapitel wird die im Geschäftsjahr 2025 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates stellt sich nach den Vergütungskomponenten aufgeteilt wie folgt dar:

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025

	Feste Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Rolf Najork (Vorsitzender)	189	79,1	50	20,9	239
Markus Haase ¹ (stellvertretender Vorsitz)	92	78,6	25	21,4	117
Antoinette P. Aris	56	50,5	55	49,5	111
Rainer Breitschädel ¹	56	100,0	–	0,0	56
Kathrin Elisabeth Dahnke	56	42,7	75	57,3	131
Isaf Gün ¹	56	100,0	–	0,0	56
Beate Klose	56	100,0	–	0,0	56
Eva Kohn ¹	56	100,0	–	0,0	56
Wolff Lange	56	69,1	25	30,9	81
Mike Retz ¹	56	100,0	–	0,0	56
Steffen Schwarz ¹	56	50,5	55	49,5	111
Andreas Wolf	56	69,1	25	30,9	81
Summe Gesamtvergütung	841	73,1	310	26,9	1.151

¹ Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden.

C. Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung

Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 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, die hinsichtlich der Branche und der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung vergleichbar sind. In diesem Zuge wurde festgestellt, dass die Vergütung zwar grundsätzlich üblich ist, jedoch Optimierungspotenzial hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit aufweist. Um dem gerecht zu werden, wurde die feste Grundvergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden um ca. 15 %, die seines Stellvertreters um ca. 12 % und die der übrigen Aufsichtsratsmitglieder um ca. 2 % ab dem Geschäftsjahr 2025 erhöht.

III. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats sowie die Ertragsentwicklung von Jungheinrich 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 und des Aufsichtsrats entspricht der in den obigen Kapiteln dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung. Die Ertragsentwicklung von Jungheinrich wird anhand der finanziellen Kennzahlen Jahresüberschuss für Jungheinrich 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.

¹ Sabine Neuß schied mit Ablauf des 30. Juni 2024 aus dem Vorstand aus, während der Dienstvertrag von Sabine Neuß bis zum Ende des Berichtszeitraums besteht. Die Vorjahresangabe enthielt bereits die gewährte und geschuldete Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2025 und ist in der Angabe zum Berichtszeitraum nicht mehr enthalten.

² Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Arbeitnehmenden.

³ Keine Angabe, da im Geschäftsjahr 2025 neu in den Aufsichtsrat eingetreten.

⁴ Durchschnittliche Vergütung der Angestellten und Arbeitenden des Jungheinrich Konzerns in Deutschland (exkl. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten) hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente.

Vergleichende Darstellung

Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	2025 in Tsd. €	2025 vs. 2024 in %	2024 vs. 2023 in %	2023 vs. 2022 in %	2022 vs. 2021 in %
Aktive Vorstandsmitglieder					
Dr. Lars Brzoska	2.348	2,7	-14,8	20,6	-22,9
Nadine Despineux	1.149	95,1	-	-	-
Dr. Volker Hues	2.339	76,2	-14,6	17,9	-26,2
Maik Manthey	1.149	81,0	-	-	-
Heike Wulff	974	64,7	-	-	-
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Sabine Neuß (bis 06/2024)	514 ¹	-75,4 ¹	34,0	16,1	-13,3
Udo Panenka (bis 02/2025)	1.500	41,5	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Christian Erlach (bis 12/2024)	445	-66,3	-14,9	18,7	-27,8
Hans-Georg Frey (bis 08/2019)	85	1,2	1,2	1,2	0,0
Dr. Klaus-Dieter Rosenbach (bis 03/2020)	73	0,0	1,4	1,4	0,0
Aufsichtsrat					
Rolf Najork (Vorsitzender)	239	11,2	33,3	-	-
Markus Haase ² (stellvertretender Vorsitz)	117	8,3	-	-	-
Antoinette P. Aris	111	0,9	-	-	-
Rainer Breitschädel ²	56	1,8	-	-	-
Kathrin Elisabeth Dahnke	131	0,8	-	300,0	-
Isaf Gün ²	56	- ³	-	-	-
Beate Klose	56	1,8	-	-	-
Eva Kohn ²	56	1,8	300,0	-	-
Wolff Lange	81	1,3	-	-	-
Mike Retz ²	56	1,8	-	-	-
Steffen Schwarz ²	111	0,9	-	-	-
Andreas Wolf	81	1,3	-	-	-
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Jungheinrich AG	90.210	-64,3	1,2	126,4	8,9
EBT des Jungheinrich Konzerns	196.417	-51,4	1,3	15,0	-0,6
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft					
Belegschaft (Jungheinrich Konzern in Deutschland) ⁴	80	3,1	4,4	5,4	1,4

IV. 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 2025 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 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thorsten Dzulko
Wirtschaftsprüfer

Harald van Voorst
Wirtschaftsprüfer

Jungheinrich
Aktiengesellschaft

Friedrich-Ebert-Damm 129
22047 Hamburg

Telefon: +49 40 6948-0
Telefax: +49 40 6948-1777
info@jungheinrich.de

www.jungheinrich.com