

# Vergütungssystem

für die Mitglieder des Vorstandes  
der Jungheinrich AG

# Inhalt

## 2 Weiterentwicklung des Vergütungssystems

### 3 I. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung

### 3 II. Bestandteile des Vergütungssystems

#### 3 A. Übersicht über die Vergütungsbestandteile

- 5 1. Vergütungsstruktur
- 5 2. Maximalvergütung

#### 5 B. Vergütungsbestandteile im Detail

- 5 1. Erfolgsunabhängige Vergütung
- 6 2. Erfolgsabhängige Vergütung
- 9 3. Sonstiges

## 10 III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

- 10 1. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge
- 10 2. Unterjähriger Ein- oder Austritt
- 10 3. Leistungen bei Amts- und Vertragsbeendigung
- 10 4. Change of Control
- 10 5. Vergütung der Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb des Jungheinrich Konzerns

## 11 IV. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

## 12 V. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

#### 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.

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes der Jungheinrich AG

## WEITERENTWICKLUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG (im Folgenden „Jungheinrich“ oder „die Gesellschaft“) hat im März 2026 beschlossen, das am 15. Mai 2024 durch die ordentliche Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstandes von Jungheinrich punktuell weiterzuentwickeln.

Während des vergangenen Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem einer intensiven Überprüfung unter Berücksichtigung regulatorischer Rahmenbedingungen und gängiger Marktpraxis unterzogen und Potenzial für Weiterentwicklungen identifiziert. Durch die Anpassungen am Vergütungssystem soll die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung noch stärker auf die langfristige Entwicklung von Jungheinrich abzielen, den Zusammenhang zwischen der Vergütung des Vorstands und der erzielten Leistung („Pay for Performance“) betonen sowie eine wettbewerbsfähige und attraktive Ausgestaltung der Vorstandsvergütung sicherstellen.

Das nachfolgend dargestellte, weiterentwickelte Vergütungssystem tritt, vorbehaltlich der Vorlage an die Hauptversammlung 2026, mit Wirkung zum 1. Januar 2026 in Kraft. Das Vergütungssystem setzt im Wesentlichen die regulatorischen Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) sowie die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 um und entspricht einer marktüblichen Ausgestaltung.

Das Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen. Die bestehenden Mitglieder des Vorstandes werden ab dem 1. Januar 2026 in das angepasste Vergütungssystem überführt. Die Anpassungen am Vergütungssystem werden im Folgenden erläutert:

### Long-Term Incentive

Die Weiterentwicklungen der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) umfassen die Peergroup des relativen Total Shareholder Returns (relativer TSR) sowie die Höhe des Auszahlungscaps.

Der Aufsichtsrat hat sich im vergangenen Geschäftsjahr intensiv mit der bisher verwendeten Peergroup des relativen TSR befasst und sie auf ihre optimale Zusammensetzung hinsichtlich eines angemessenen „Pay for Performance“-Zusammenhangs überprüft. Die daraus resultierenden Anpassungen legen einen stärkeren Fokus auf mit Jungheinrich vergleichbare börsennotierte Unternehmen und direkte Wettbewerber, die ein verwandtes Geschäftsmodell aufweisen und in einem ähnlichen wirtschaftlichen Umfeld agieren.

Um zukünftig zudem noch stärkere Anreize für eine positive Entwicklung des Aktienkurses und einer starken Kapitalmarktperformance von Jungheinrich zu setzen, wird das Auszahlungscap des LTI von 180 % auf eine weiterhin marktübliche Höhe von 200 % angepasst. Eine deutliche Steigerung des Aktienkurses

über die dreijährige Laufzeit des LTI soll damit angemessen honoriert werden. Da durch die angepasste Peergroup des relativen TSR in Zusammenwirken mit den weiteren Leistungskriterien des LTI insgesamt ambitionierte Ziele für den Vorstand gesetzt werden, soll ein höheres Auszahlungscap auch ein weiterhin ausgeglichenes Chancen- und Risikoprofil für den Vorstand gewährleisten.

### Maximalvergütung nach § 87a AktG

Die bisher festgelegte Höhe der Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AktG wird angepasst, da in der Vergangenheit die Zielvergütungen, nicht aber die Maximalvergütungen erhöht wurden. Dadurch hat die bisherige Höhe der Maximalvergütung ein Übererfüllen der Leistungskriterien sowie eine Teilhabe an einer überproportionalen Steigerung des Aktienkurses nicht mehr in vollem Umfang zugelassen. Durch die Anpassung der Maximalvergütung sollen den Mitgliedern des Vorstands weiterhin Anreize zum Ausschöpfen der maximal möglichen Opportunität des LTI (sowie des STI) gesetzt werden, während gleichzeitig ein ausgewogenes Chancen- und Risikoprofil für den Vorstand gewahrt wird.

Die Maximalvergütung wird von 3,5 Mio. € auf 5,5 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und von 2,3 Mio. € auf 3,2 Mio. € für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder erhöht und damit einem marktüblichen Niveau angenähert.

## I. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE SOWIE ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG

Mit der Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems verfolgt Aufsichtsrat folgende übergeordnete Stoßrichtungen:

### Strategieorientierung

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. Über die Auswahl der Leistungskriterien bei der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung sowie über das Setzen ambitionierter Zielwerte für die einzelnen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat somit dafür Sorge getragen, dass das Vergütungssystem im Einklang mit der langfristigen Geschäftsstrategie von Jungheinrich steht.

### Nachhaltigkeit

Das Vorstandsvergütungssystem steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie von Jungheinrich, die neben profitablen Wachstum darauf ausgerichtet ist, nachhaltig Wert zu schaffen. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die kurz- und langfristige variable Vergütung werden soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert.

### Charakter eines Familienunternehmens

Das Vergütungssystem spiegelt den Charakter von Jungheinrich als Familienunternehmen wider und legt den Schwerpunkt auf Vertrauen und langfristige Beziehungen. Dem Eingehen zu hoher kurzfristiger Risiken wird durch eine Betonung der festen Vergütungskomponenten entgegengewirkt. Innerhalb der variablen Vergütung übersteigt der Anteil der langfristigen variablen Zielvergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Zielvergütung.

### Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und der sonstigen Stakeholder

Das Vergütungssystem von Jungheinrich berücksichtigt neben den Interessen der Mitarbeitenden und der Kundschaft auch die der Aktionärinnen und Aktionäre. Über den Aktienbezug der langfristigen variablen Vergütung sowie die Integration aktienbasierter Leistungskriterien wird den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre Rechnung getragen.

### Verständlichkeit und regulatorische Konformität

Das Vergütungssystem für die Vorstände von Jungheinrich ist klar und verständlich gestaltet. Es befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und berücksichtigt im Wesentlichen die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022.

## II. BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

### A. Übersicht über die Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Jungheinrich setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängige Komponente besteht aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen und einer betrieblichen Altersversorgung.

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Komponenten: Zum einen eine kurzfristige variable Vergütung mit einer einjährigen Laufzeit (Short-Term Incentive – STI) und zum anderen virtuelle Performance Shares mit einer Laufzeit von drei Jahren und langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive – LTI).

Zudem beinhaltet das Vergütungssystem Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine Maximalvergütung nach § 87a AktG.

Folgende Übersicht fasst das Vergütungssystem zusammen:

Vergütungselemente von Jungheinrich			Strategische Passung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	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"> <li>■ Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge</li> <li>■ Für Vorstandsmitglieder, die vor 2024 bestellt worden sind: Leistungsorientierte Zusage und/oder festes Versorgungsentgelt</li> </ul>	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plantyp: Zielbonus</li> <li>■ Laufzeit: Ein Jahr</li> <li>■ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 45 % Konzern-EBT-Umsatzrendite</li> <li>– 35 % Konzernumsatzsteigerung</li> <li>– 20 % Ausrüstungsquote Lithium-Ionen</li> <li>– Zielerreichung: 0 – 150%</li> </ul> </li> <li>■ Diskretionärer Faktor in Höhe von 0,8 – 1,2</li> <li>■ Zahlungsbegrenzung: 150 % des Zielbetrages</li> </ul>	Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plantyp: Virtueller Performance Share Plan</li> <li>■ Laufzeit: Drei Jahre</li> <li>■ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 60 % Return on Capital Employed (ROCE)</li> <li>– 20 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peergroup</li> <li>– 20 % Nachhaltigkeitsziel</li> <li>– Zielerreichung: 0 – 150%</li> </ul> </li> <li>■ Diskretionärer Faktor in Höhe von 0,8 – 1,2</li> <li>■ Zahlungsbegrenzung: 200 % des Zielbetrages</li> </ul>	
<b>Malus / Clawback</b>		Möglichkeit zur anteiligen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung variabler Vergütung bei wesentlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen	Sicherung der verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne von Jungheinrich
<b>Maximalvergütung</b>		Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorstandsvorsitzender: 5,5 Mio. €</li> <li>■ Ordentliche Vorstandsmitglieder je: 3,2 Mio. €</li> </ul>	Begrenzung der Vergütung auf eine marktübliche und wettbewerbsfähige Höhe
<b>Abfindungscap</b>		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

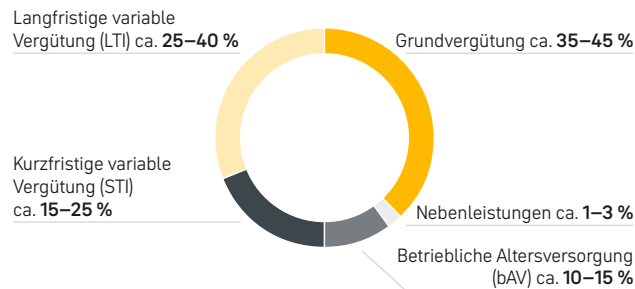
## 1. Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus der Summe folgender Vergütungsbestandteile zusammen:

- Grundvergütung
- Zielbetrag kurzfristige variable Vergütung (STI)
- Zielbetrag langfristige variable Vergütung (LTI)
- Betriebliche Altersversorgung (bAV)
- Vertragliche Nebenleistungen

Insgesamt ist die Vergütung des Vorstands entsprechend der regulatorischen Anforderungen des § 87 Abs. 1 AktG auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jungheinrich ausgestaltet. Innerhalb der erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile macht der LTI einen größeren Anteil gegenüber dem STI aus. Damit wird der Empfehlung G. 6 DCGK entsprochen, wonach der Anteil der Vergütung, der an das Erreichen langfristiger orientierter Ziele geknüpft ist, den Anteil der an das Erreichen kurzfristig orientierter Ziele geknüpft ist, übersteigt. Zudem ist der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert ausgestaltet. Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung ergeben sich wie folgt:

### Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder (Zielgesamtvergütung)



Der relative Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile kann in Abhängigkeit der individuellen Inanspruchnahme der vertraglichen Nebenleistungen, der individuellen Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung und etwaiger anlassbezogener Vergütungsbestandteile bei Erstbestellung zum Mitglied des Vorstands abweichen.

## 2. Maximalvergütung

Die Vergütung des Vorstandes ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt (kurzfristige variable Vergütung: 150 % des Zielbetrages, virtuelle Performance Shares: 200 % des Zielbetrages). Damit werden Anreize für eine Übererfüllung der Leistungskriterien gesetzt, jedoch auch eine angemessene Vergütung gewahrt.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche die für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt, begrenzt. Die Maximalvergütung umfasst alle Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, betriebliche Altersversorgung und Auszahlungen aus dem STI und LTI).

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.500.000,00 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 3.200.000,00 €.

## B. Vergütungsbestandteile im Detail

### 1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgung zusammen.

#### a. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein fixer Betrag und wird monatlich in Raten ausgezahlt.

#### b. Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie das Einbeziehen der Vorstandsmitglieder in eine Unfallversicherung.

Die Mitglieder des Vorstandes sind in eine marktübliche Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) eingebunden, deren Selbstbehalt den aktienrechtlichen Vorgaben entspricht.

#### c. Altersversorgung

Den Vorstandsmitgliedern kann ein festes jährliches Versorgungsentgelt gewährt werden, das zusätzlich zur Grundvergütung einmal jährlich ausgezahlt wird. Mit dem Versorgungsentgelt können die Mitglieder des Vorstandes ihre Altersversorgung eigenständig betreiben.

Vorstandsmitglieder, die erstmalig vor dem Geschäftsjahr 2024 bestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Alters- und Invalidenrente sowie Hinterbliebenenversorgung. Die Altersversorgung ist als eine leistungsorientierte Zusage ausgestaltet, die das Vorstandsmitglied bei Vollendung des 63. Lebensjahres zu einer lebenslang zahlbaren Altersrente berechtigt.

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 %

Für neue Vorstandsmitglieder, die vor der Bestellung bereits Angestellte des Jungheinrich Konzerns waren und in diesem Zusammenhang eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung erhalten haben, kann der Aufsichtsrat diese Zusage in Ausnahmefällen weiterführen.

#### d. Sonstige anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Sofern ein neu eintretendes Vorstandsmitglied ausstehende Ansprüche aus vorherigen Dienstverhältnissen hat, können nach individueller Vereinbarung und gegen entsprechenden Nachweis anlassbezogene Vergütungsbestandteile zum Ausgleich verfallener Ansprüche beim Vorarbeitgeber gewährt werden. Der Ausgleich verfallener variabler Vergütungsbestandteile des Vorarbeitgebers erfolgt dabei in mehreren Teilzahlungen und ist an Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft.

Zudem kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen beschließen, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für eine begrenzte Zeit Leistungen zum Übergang wie etwa die Erstattung von Umzugskosten zuzusagen.

## 2. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Laufzeit und den virtuellen Performance Shares mit dreijähriger Laufzeit zusammen. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie von Jungheinrich sowie zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat definiert jährlich ambitionierte kurz- und langfristige Ziele für die Leistungskriterien, die an die operative Steuerung und die Unternehmensstrategie angelehnt sind. Wie hoch die variable Vergütung ausfällt, ist unter anderem von der Erreichung der definierten Ziele abhängig.

#### a. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

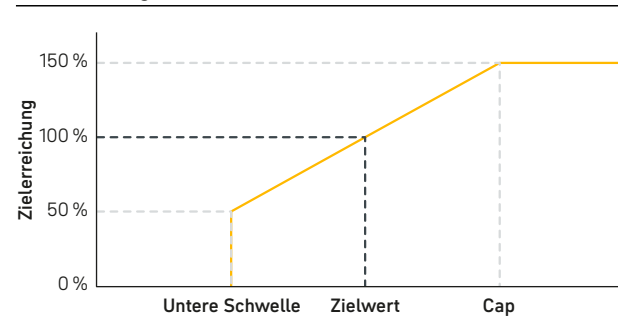
Die kurzfristige variable Vergütung trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres

honoriert. Die zur Beurteilung des Erfolges maßgeblichen Leistungskriterien sind zu 45 % die Konzern-Ergebnis-vor-Steuer-Umsatzrendite (Konzern-EBT-Umsatzrendite), zu 35 % die Konzernumsatzsteigerung und zu 20 % die Ausrüstungsquote der Flurförderzeuge mit Lithium-Ionen-Batterien.

Die Konzern EBT-Umsatzrendite und die Konzernumsatzsteigerung zahlen auf die Strategie von Jungheinrich ein, profitabel zu wachsen und die operative Ertragskraft der Gesellschaft zu steigern. Die Ausrüstungsquote der Flurförderzeuge mit Lithium-Ionen-Batterien spiegelt als Nachhaltigkeitsziel die soziale und ökologische Verantwortung von Jungheinrich wider. Die Erweiterungen des Produktportfolios um zusätzliche Fahrzeuge mit vollintegrierter Lithium-Ionen-Batterie sind wichtige strategische Initiativen, die einen wirksamen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.

Zu Beginn des Geschäftsjahres werden für jedes Leistungskriterium anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte festgelegt. Die Zielwerte werden aus der operativen beziehungsweise strategischen Unternehmensplanung abgeleitet. Bei einer Leistung unterhalb des Schwellenwertes beträgt die Zielerreichung 0 %, der STI kann folglich komplett entfallen. Nach oben ist die Zielerreichung auf 150 % gedeckelt. Zwischen den definierten Werten wird die Zielerreichung anhand linearer Interpolation ermittelt. Eine exemplarische Zielerreichungskurve kann wie folgt dargestellt werden:

Zielerreichungskurve – STI

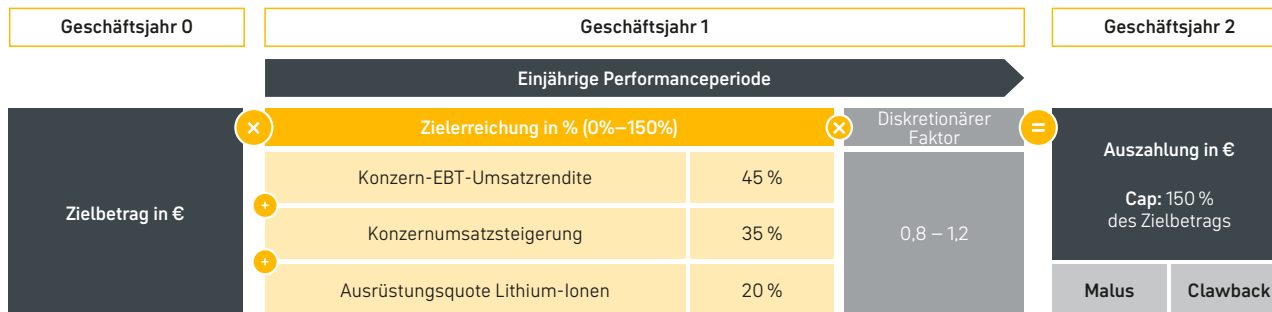


Die Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte der Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht, sofern dies nicht für die Marktstellung von Jungheinrich unbillig ist.

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung eines Geschäftsjahres bestimmt sich anhand der Zielerreichung der festgelegten Leistungskriterien. Nach der Billigung des für das Geschäftsjahr relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich der tatsächlich erreichten Ist-Werte mit den definierten Zielwerten. Die so ermittelten Zielerreichungen werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen.

Im Ausnahmefall kann die Gesamtzielerreichung durch den Aufsichtsrat in Form einer diskretionären Entscheidung aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse oder aufgrund der besonderen individuellen Leistung eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert und damit angepasst werden. Die Gesamtzielerreichung wird mit dem Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Dieser ist auf 150 % des Zielbetrages begrenzt.

Die Funktionsweise des STI ergibt sich insgesamt wie folgt:



Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist grundsätzlich ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen, die keinen Bezug zu der Leistung des Vorstandes haben, nach pflichtgemäßem Ermessen bei der Ermittlung der Zielerreichung 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. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung der vorbeschriebenen Art erforderlich machen, wird darüber im nächsten jährlichen Vergütungsbericht berichtet.

### b. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er die langfristige Wertsteigerung von Jungheinrich honoriert. Da die Strategie, profitabel zu wachsen, in hohem Umfang aus dem zur Verfügung stehenden Kapital getragen werden soll, ist ein wertorientierter Einsatz des gebundenen Kapitals langfristig von hoher Bedeutung. Der LTI trägt weiter durch die

absolute und relative Aktienkursentwicklung dazu bei, die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und der Vorstandsmitglieder noch stärker miteinander zu verknüpfen. Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der LTI wird in rollierenden Tranchen als virtuelle Performance Shares zugeteilt. Zu Beginn der Laufzeit wird der Zielbetrag des LTI 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). Diese Anzahl der VPS kann sich in Abhängigkeit der Zielerreichung der additiv verknüpften Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer individuellen Peer-group und Nachhaltigkeitszieles erhöhen oder verringern. Die Anzahl der VPS kann auch komplett entfallen, wenn die gesetzten Ziele deutlich verfehlt werden.

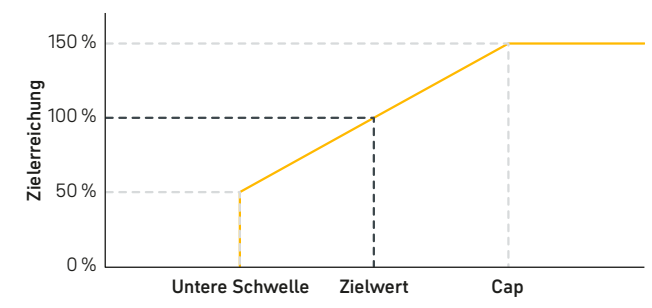
### ROCE

Das erste LTI-Leistungskriterium bildet der ROCE, der mit 60 % gewichtet wird. Der ROCE misst das Verhältnis zwischen Gewinn und eingesetztem Kapital und fördert als Leistungskriterium die Effizienz der Kapitalnutzung und Rentabilität von Jungheinrich.

Der Aufsichtsrat beschließt zu Beginn einer LTI-Tranche anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für den ROCE der jeweils neuen Tranche, die über die gesamte dreijährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Der vom Aufsichtsrat festzulegende Zielwert orientiert sich dabei an der strategisch zu erwartenden Rendite auf das gebundene Kapital. Nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für den ROCE bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich des tatsächlich erreichten ROCE-Ist-Wertes im letzten Geschäftsjahr der dreijährigen Performanceperiode mit dem definierten Zielwert.

Zwischen den definierten Werten erfolgt die Ermittlung der Zielerreichung anhand linearer Interpolation.

### Zielerreichungskurve – ROCE



Die definierten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte sowie die ermittelte Zielerreichung werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

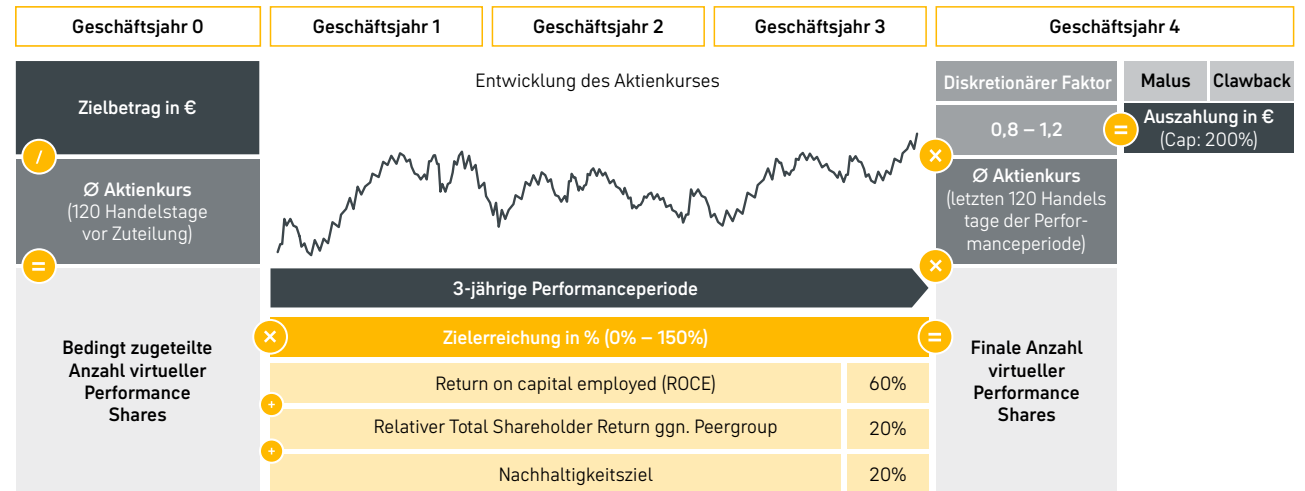
### Relativer Total Shareholder Return

Der Total Shareholder Return (TSR) misst die Gesamtk Aktionärsrendite und berücksichtigt neben der Aktienkursentwicklung auch fiktiv reinvestierte Dividenden. Die Verwendung des relativen TSR misst die Kapitalmarktperformance von Jungheinrich und setzt Anreize eine bessere Performance als eine vorab festgelegte Peergroup zu erzielen. Der relative TSR wird mit 20 % gewichtet.

Die Peergroup, die für die Berechnung des relativen TSR verwendet wird, setzt sich zusammen aus zwanzig börsennotierten Unternehmen, die auf Basis der Kriterien Industriezugehörigkeit und Geschäftsmodell ausgewählt wurden. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Peergroup für zukünftige Tranchen anzupassen, sofern ein Unternehmen die Kriterien der Zugehörigkeit zur Vergleichsgruppe nicht mehr erfüllt (z. B. keine Börsennotierung, Wechsel der strategischen Ausrichtung).

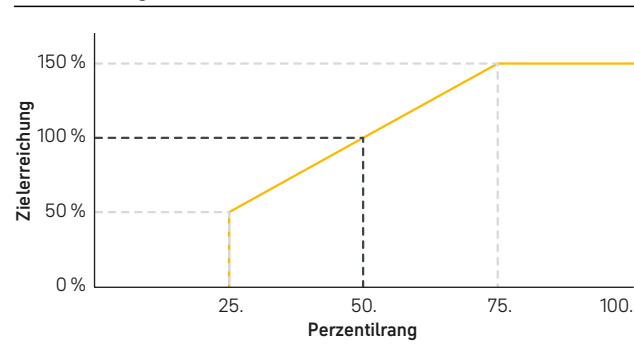
Sowohl für Jungheinrich als auch für jedes Unternehmen der Peergroup wird nach dem Ende der Performanceperiode die TSR-Performance bestimmt. Diese berechnet sich aus dem Verhältnis des TSR am Ende der Performanceperiode und des TSR am Anfang der Performanceperiode. Dabei werden für den Start- und Endwert die durchschnittlichen TSR-Werte an den 60 Handelstagen vor Beginn und Ende der Performanceperiode herangezogen. Die sich ergebenden Einzelwerte werden anschließend in eine Rangfolge gebracht und mit einem Perzentilsrang versehen, wobei der 0. Perzentilsrang der geringsten TSR-Entwicklung entspricht und der 100. Perzentilsrang der höchsten TSR-Entwicklung.

Die Zielerreichung für den relativen TSR bestimmt sich 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.

Zielerreichungskurve – relativer TSR



Sollte die definierte Zielerreichungskurve nicht mehr der optimalen Anreizsetzung für den Vorstand genügen, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit zu Beginn einer LTI-Tranche, eine abweichende Zielerreichungskurve festzusetzen. In diesem Fall wird die angepasste Kurve sowie die Begründung der Anpassung im Vergütungsbericht dargelegt.

### Nachhaltigkeitsziel

Das dritte Leistungskriterium umfasst ein Nachhaltigkeitsziel, welches mit 20 % gewichtet wird. Dabei wählt der Aufsichtsrat vor Beginn einer LTI-Tranche ein Nachhaltigkeitsziel aus einem Kriterienkatalog aus. Der Kriterienkatalog wird aus der Wesentlichkeitsmatrix und der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und umfasst die für Jungheinrich zur Förderung der Nachhaltigkeit relevanten Kategorien. Ein exemplarischer Kriterienkatalog kann wie folgt aussehen:

#### Exemplarischer Kriterienkatalog

<b>Klimawandel</b> (z.B. Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen)	<b>Kreislaufwirtschaft</b> (z.B. Ausrüstungsquote Lithium-Ionen)
<b>Arbeitskräfte des Unternehmens</b> (z.B. Gesundheit & Sicherheit)	<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b> (z.B. Arbeitsbedingungen)
<b>Verbraucher und Endnutzer</b> (z.B. Arbeitssicherheit bei Kunden)	<b>Unternehmensführung</b> (z.B. Management der Beziehungen zu Lieferanten)

Zu Beginn einer LTI-Tranche legt der Aufsichtsrat anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für das ausgewählte Nachhaltigkeitsziel für die jeweils neue Tranche fest, welches über die gesamte dreijährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit hat.

Die konkrete Ausgestaltung des Nachhaltigkeitszieles wird im Vergütungsbericht veröffentlicht, soweit es nicht für die wettbewerbliche Stellung von Jungheinrich unbillig ist.

### Ermittlung des LTI

Die ermittelte Zielerreichung des ROCE, des relativen TSR und des Nachhaltigkeitszieles werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen.

Die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares wird nach Ende der Performanceperiode bestimmt, indem die ursprünglich zugeteilte Anzahl der VPS mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Anschließend wird die finale Anzahl virtueller Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Jungheinrich AG der letzten 120 Handelstage vor Ende der Performanceperiode) multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen.

Im Ausnahmefall kann der Auszahlungsbetrag durch den Aufsichtsrat in Form einer diskretionären Entscheidung aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse oder aufgrund der besonderen 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 200 % des Zielbetrages begrenzt.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist grundsätzlich ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat zudem 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 Zielerreichung angemessen Rechnung tragen. Als solche 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 jährlichen Vergütungsbericht berichtet.

## 3. 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, bis zu 50% der für das Geschäftsjahr der Pflichtverletzung gewährten, noch nicht ausgezahlten variablen Vergütung einzubehalten (Malus) und bis zu 50% der bereits ausgezahlten variablen Vergütung für einen bestimmten Zeitraum zurückzufordern (Clawback). Die Entscheidung des Aufsichtsrates erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitgliedes zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Absatz 2 AktG bleibt davon unberührt.

### III. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

#### 1. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Die Bestelldauer beträgt in der Regel drei Jahre für die ordentlichen Vorstandsmitglieder und in der Regel vier Jahre für den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise die Vorstandsvorsitzende.

Die Vorstandsdienstverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund. Vorbehaltlich abweichender individueller Vereinbarungen und unter Berücksichtigung angemessener Fristen endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstandes wegen Zeitablaufs, Widerrufs, Amtsniederlegung oder einvernehmlicher Amtsbeendigung endet oder wenn das Vorstandsmitglied auf Dauer berufsunfähig wird oder verstirbt.

#### 2. Unterjähriger Ein- oder Austritt

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitgliedes während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung pro rata temporis gewährt.

Bei (vorzeitiger) Beendigung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund oder Eintritt eines Versorgungsfalles bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Performance Shares der bereits laufenden LTI-Tranchen in der vereinbarten Höhe (bei unterjähriger Beendigung pro rata temporis) erhalten und kommen nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach den bestehenden Regelungen zur Auszahlung. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Virtuelle Performance Shares auslaufender Tranchen entfallen ersatzlos, wenn der Dienstvertrag eines Vorstandsmitgliedes durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund außerordentlich beendet wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt niederlegt.

#### 3. Leistungen bei Amts- und Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitgliedes 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 die Summe der Grundvergütung, STI-Vergütung und LTI-Vergütung für zwei Jahre sowie nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages überschreiten (Abfindungs-Cap). Zahlungen werden auf eine etwaige Karenzentschädigung, welche im Zusammenhang mit einem gegeb-

nenfalls vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gewährt werden kann, angerechnet.

#### 4. Change of Control

Es bestehen keine Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

#### 5. Vergütung der Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb des Jungheinrich Konzerns

Etwaige Vergütungen eines Vorstandsmitgliedes aus Aufsichtsratsmandaten in Gesellschaften, an denen Jungheinrich oder ein mit Jungheinrich verbundenes Unternehmen eine wesentliche Beteiligung besitzt, werden auf die Bezüge des Vorstandsmitgliedes angerechnet. Der Aufsichtsrat hat das Recht zu entscheiden, ob und in welchem Umfang die dem Vorstandsmitglied aus der Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate zufließenden Vergütungen auf die Bezüge des Vorstandsmitgliedes anzurechnen sind.

#### IV. VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Personalausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, die unter anderem auf den Empfehlungen und Anregungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung basieren. Der Aufsichtsrat berät über die Empfehlungen des Personalausschusses und beschließt das System zur Vergütung des Vorstandes. Der Aufsichtsrat kann einen externen Berater hinzuziehen, auf dessen Unabhängigkeit er bei der Mandatierung achtet.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

In Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die kurz- und

langfristigen Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile fest. Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstandes alle zwei Jahre. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei dieser Überprüfung durch Vorbereitungen und Empfehlungen.

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 (Marktvergleich) werden Unternehmen herangezogen, die mit Jungheinrich insbesondere hinsichtlich der Kriterien Land und Größe (§ 87 Abs. 1 AktG) vergleichbar sind. Als Größenkriterien werden dafür üblicherweise die Kriterien Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung herangezogen. Dabei können nationale sowie europäische börsennotierte Vergleichsunternehmen berücksichtigt werden.

Zur Betrachtung der aktuellen Relation der Vergütung innerhalb von Jungheinrich sowie ihrer zeitlichen Entwicklung werden sowohl der obere Führungskreis als auch die Belegschaft herangezogen. Der obere Führungskreis setzt sich aus dem Management Level A und dem Management Level B in Deutschland zusammen. Die Belegschaft insgesamt besteht aus den weiteren Angestellten in Deutschland (exkl. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten).

Bei Bedarf werden Änderungen am Vergütungssystem vom Aufsichtsrat beschlossen. Mindestens alle vier Jahre, oder falls wesentliche Änderungen beschlossen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die auch für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen beachtet.

## V. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist für den Aufsichtsrat vorübergehend in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung des § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG möglich, wenn außergewöhnliche Umstände eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig machen. Dafür bedarf es eines Aufsichtsratsbeschlusses, der die Notwendigkeit einer Abweichung transparent und begründet feststellt. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht unter außergewöhnliche Umstände.

Auch für den Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem des Vorstands muss die Vergütung des Vorstands weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der

Gesellschaft ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung der Mitglieder des Vorstands berücksichtigen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur sowie die definierten Leistungskriterien und Zielvorgaben im STI und LTI. Zudem kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren.

Die von der Abweichung konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems und die Notwendigkeit der Abweichung sind überdies im Vergütungsbericht nach § 162 AktG den Aktionärinnen und Aktionären zu erläutern.

**Jungheinrich**  
**Aktiengesellschaft**

Friedrich-Ebert-Damm 129  
22047 Hamburg

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

[www.jungheinrich.com](http://www.jungheinrich.com)