

Entsprechenserklärung 2022

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

Erklärung gemäß § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat der Jungheinrich AG erklären hiermit gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz, dass seit der Entsprechenserklärung vom 21. Dezember 2021 den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – mit Ausnahme der im Dezember 2021 erklärten Abweichungen von einzelnen Empfehlungen entsprochen wurde und den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 – bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 – mit Ausnahme der nachstehend aufgeführten Abweichungen von einzelnen Empfehlungen zukünftig entsprochen wird:

1. Von der Aufstellung eines förmlichen Kompetenzprofils für den Gesamtaufsichtsrat wird abgesehen (Empfehlung C.1).

Der Aufsichtsrat der Jungheinrich AG trägt dem Kriterium der Diversity, wie in Gesetz und im Kodex gefordert, ausreichend Rechnung. Insbesondere Erfahrungen aus dem internationalen Geschäft bringen viele der Aufsichtsratsmitglieder mit. Die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung für die vier zu wählenden Vertreter der Anteilsinhabenden werden in enger Abstimmung mit den Stammaktionärinnen und -aktionären erarbeitet und damit sichergestellt, dass der Hauptversammlung nur geeignete Kandidaten zur Wahl vorgeschlagen werden, die möglichst alle für das Unternehmen wichtige Kompetenzfelder abdecken. Aus diesem Grund hält es der Aufsichtsrat als für nicht in Übereinstimmung mit dem Charakter von Jungheinrich als Familienunternehmen stehend an, wenn darüber hinaus noch ein Kompetenzprofil für den Gesamtaufsichtsrat erstellt würde.

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

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

3. Die Kriterien der Empfehlung C.10 Satz 1 hinsichtlich der Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden von der Gesellschaft werden nicht erfüllt.

Der heutige Aufsichtsratsvorsitzende der Jungheinrich AG, Herr Hans-Georg Frey, war bis zum 31. August 2019 deren Vorstandsvorsitzender und wechselte dann auf

Wunsch der Stammaktionärinnen und -aktionäre direkt in den Aufsichtsrat, wo er ab 3. September 2019 den Vorsitz übernahm. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist gleichzeitig Vorsitzender des Personalausschusses, der mit der Vorstandsvergütung befasst ist.

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

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

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

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ermöglicht eine nachträgliche Anpassung der Zielwerte und der Vergleichsparameter im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass diese Flexibilität erforderlich und geboten ist, um insbesondere M&A-Transaktionen hinreichend berücksichtigen zu können und Änderungen der Unternehmensstrategie im Interesse der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft auch innerhalb eines Bemessungszeitraums für die variablen Vergütungsbestandteile zu ermöglichen. Im Interesse der Gesellschaft erforderliche Anpassungen der Zielwerte und Vergleichsparameter bleiben deshalb möglich.

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

Vorstand und Aufsichtsrat machen im jährlichen Vergütungsbericht keine Angaben, die über die gesetzlichen Verpflichtungen (insbesondere nach § 162 AktG) hinausgehen. Insbesondere wird von der Offenlegung der konkret festgelegten Zielwerte für einen Bemessungszeitraum abgesehen, wenn und soweit bei strategisch bedeutsamen Zielen Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft entgegenstehen und eine Offenlegung aus Wettbewerbsgründen unbillig wäre. Hiervon haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 in Bezug auf das Nachhaltigkeitsziel Ausrüstungsquote Lithium-Ionen im Rahmen des Short Term Incentive („STI“), welches in 2022 zur Auszahlung gekommen ist, Gebrauch gemacht.

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

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

Hamburg, im Dezember 2022