

## KION GROUP AG

### Ordentliche Hauptversammlung am 11. Mai 2021

#### Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

#### A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der KION GROUP AG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an ausgewählten wirtschaftlichen Erfolgszielen mit anspruchsvollen Zielsetzungen ausgerichtet, die aus der Strategie des Unternehmens abgeleitet sind und damit die Vergütung des Vorstands mit den Zielen der Stakeholder des Unternehmens in Einklang bringt. Die Unternehmensstrategie „KION 2027“ ist die Basis des Unternehmenserfolgs. Mit der Fokussierung auf die Zukunftsfelder Automatisierung, Digitalisierung sowie leistungsstarke Energiesysteme definiert sie Stoßrichtungen, entlang derer vielfältige strategische Maßnahmen umgesetzt werden. „KION 2027“ stellt den Orientierungsrahmen für profitables Wachstum der Gruppe dar und gibt konzernweit Ziele vor:

- **Wachstum:** Durch die Entwicklung zum Lösungsanbieter in den beiden Segmenten Industrial Trucks & Services und Supply Chain Solutions will die KION Group ein Wachstum erzielen, das über dem des globalen Material-Handling-Markts liegt.
- **Profitabilität:** Dabei will sich die KION Group weiterhin durch eine hohe Profitabilität im Branchenvergleich auszeichnen und die EBIT Marge bereinigt dauerhaft auf ein zweistelliges Niveau verbessern.
- **Effizienter Kapitaleinsatz:** Die KION Group arbeitet kontinuierlich an der Optimierung der Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE). Daran orientiert sich neben der Ergebnissteigerung auch die Steuerung der Vermögenswerte und des effizienten Kapitaleinsatzes.
- **Widerstandsfähigkeit:** Mit einem widerstandsfähigen Geschäftsmodell soll außerdem Profitabilität entlang der unterschiedlichen Marktzyklen sichergestellt werden. Stärkere Diversifikation nach Regionen und Kundenbranchen trägt dazu ebenso bei wie der Ausbau des Servicegeschäfts und eine weitere Optimierung des Produktionsverbunds.

Wesentlicher Bestandteil der strategischen Ausrichtung der KION Group ist zudem die Nachhaltigkeitsstrategie. Die strategischen Ziele der KION Group für profitables Wachstum unterstützen den Beitrag der KION Group für mehr Nachhaltigkeit auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene.

Zur Förderung der nachhaltigen Erreichung dieser strategischen Ziele ist im Unternehmen ein Vergütungssystem eingeführt, das in nachvollziehbarer Weise die kurz- und die langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den identifizierten Treibern für die Realisierung der Strategie verknüpft. Dies geschieht insbesondere durch die Auswahl sowohl von finanziellen

als auch nicht-finanziellen Zielen, die in die Unternehmensstrategie der KION Group einzahlen. Die Angemessenheit dieser Ziele wird turnusmäßig in einem transparenten Verfahren vom neu eingerichteten Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats vorbereitet, vom Aufsichtsrat beschlossen und im Vergütungsbericht dargestellt.

Der einjährige KION GROUP AG Short Term Incentive Plan („**STI Plan**“ oder „**Short Term Incentive**“ oder „**STI**“) knüpft zu jeweils 30 % an den wirtschaftlichen Erfolgszielen EBIT Marge bereinigt und Free Cash Flow, zu 20 % an den Umsatz sowie zu 20 % an die Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (*Environment, Social and Governance*) („**ESG-Ziele**“) an.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der KION GROUP AG auszurichten, nimmt die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die langfristige variable Vergütung wird in Form eines Performance Share Plans mit dreijähriger Performance Periode, dem KION GROUP AG Performance Share Plan („**Performance Share Plan**“ oder „**Long Term Incentive**“ oder „**LTI**“), gewährt. Wirtschaftliche Erfolgsziele sind zu jeweils 40 % die Performance des relativen Total Shareholder Return („**TSR**“) der Aktie der KION GROUP AG („**KION Aktie**“) gegenüber dem MDAX als finanzielle, marktorientierte Bemessungsgrundlage und der Return on Capital Employed („**ROCE**“) als finanzielle, interne Bemessungsgrundlage. Der Performance Share Plan ist zu 20 % an die Entwicklung von ESG-Zielen geknüpft. Diese Erfolgsziele in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und der ausgeschütteten Dividende stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

Der Aufsichtsrat ist zudem berechtigt, zur Bewertung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder, den unter dem STI Plan und dem Performance Share Plan nach der jeweils erreichten Gesamtzielerreichung errechneten vorläufigen Auszahlungsbetrag durch einen individuellen Multiplikator zwischen 0,7 bis 1,3 nach unten oder oben anzupassen. Zur Ermittlung dieses individuellen Multiplikators vereinbart der Aufsichtsrat mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern sowohl für den STI wie für den LTI individuelle Ziele. Diese individuellen Ziele werden aus den wesentlichen operativen wie auch strategischen Handlungsfeldern abgeleitet. Für jedes Ziel werden messbare Zielerreichungskennzahlen oder qualitative Vorgaben vereinbart. Die individuellen Ziele beim LTI stellen auf eine kollektive Leistung aller Vorstandsmitglieder ab.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II; BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 17. Dezember 2020 in Kraft treten, neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Auf-

sichtsrats vom 17. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem im Grundsatz ebenfalls ab dem 1. Januar 2021. Dies gilt insbesondere für die variable Vergütung. Bis zu einer Vertragsverlängerung gelten jedoch folgende Ausnahmen: Die Malus- und Clawbackregelungen werden bei einer Vertragsverlängerung eingeführt. Für die Maximalvergütung gelten bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin die bisherigen Regelungen und nicht die in diesem Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung, die künftig auch die Nebenleistungen und die Service Cost der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

## B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

### I. Vergütungsbestandteile

#### 1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich die monatlichen Gehaltszahlungen („**Festgehalt**“), Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind der Short Term Incentive mit einer einjährigen Performance Periode und der Performance Share Plan mit einer dreijährigen Performance Periode. Ferner sieht das Vergütungssystem eine Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung für die Vorstandsmitglieder vor.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird nach Abschluss eines Geschäftsjahres im Vergütungsbericht ausführlich beschrieben. Dabei wird insbesondere über die finanziellen, nicht-finanziellen und individuellen Zielwerte, Zielerreichungskurven sowie die jeweilige Zielerreichung berichtet.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>	
Festgehalt	Grundsätzlich jeweils zum Monatsende
Nebenleistungen	Insbesondere: – Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrerpool – Unfallversicherung – Eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung pro Jahr
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Grundsätzlich:
	– Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung – grundsätzlich mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– beitragsorientiertes Versorgungssystem, verzinst nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft</li> <li>– jährlicher Versorgungsbeitrag nach Vereinbarung</li> </ul>	
	Alternativ:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jährliches Versorgungsentgelt</li> </ul>	
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive/STI)	Plantyp: Begrenzung: Leistungskriterien:        Performance Periode: Auszahlung:	STI Plan 200 % des Zielbetrags <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsatz (20 %),</li> <li>– EBIT Marge bereinigt (30 %)</li> <li>– Free Cashflow (30%)</li> <li>– ESG-Ziele (20 %)</li> <li>– Individuelle Leistung (Multiplikator 0,7-1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter Ziele)</li> </ul> Geschäftsjahr  In bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Share Plan/LTI)	Plantyp: Begrenzung: Leistungskriterium:        Performance Periode: Auszahlung:	Performance Share Plan 200 % des Zuteilungswerts <ul style="list-style-type: none"> <li>– Relativer TSR MDAX (40 %)</li> <li>– ROCE (40 %)</li> <li>– ESG-Ziele (20 %)</li> <li>– Individuelle Leistung (Multiplikator 0,7-1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter kollektiver Ziele)</li> </ul> Drei Geschäftsjahre in die Zukunft gerichtet In bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung, die nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performance Periode folgt
<b>Sonstige Leistungen</b>		
Sondervergütung	Ggf. nach gesonderter Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied	

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
Zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ggf. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger Nachteile</li> <li>– Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel</li> <li>– Ggf. Garantie von 100 % Zielerreichung für den Short Term Incentive im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt</li> </ul>
<b>Sonstiges</b>		
Aktienerwerbs- und -haltepflicht (Share Ownership Guideline)		<ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 % des Festgehalts</li> <li>– Vierjährige Aufbauphase</li> </ul>
Malus und Clawback		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Für variable Vergütungsbestandteile</li> <li>– Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses</li> <li>– Max. drei Jahre nach Auszahlung</li> </ul>

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Diese Vergütungsbestandteile sind das Festgehalt, der Short Term Incentive, der Performance Share Plan, die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Bei dem Short Term Incentive und Performance Share Plan wird jeweils eine 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

	Feste Vergütung (grds. Festgehalt + Nebenleistungen + bAV)	Variable Vergütung	
		Short Term Incentive	Performance Share Plan
Vorstandsvorsitzender	40-50 %	15-25%	30-40%
Vorstandsmitglieder	35-45 %	15-25%	35-50%

Die genannten Anteile können z.B. aufgrund der Gewährung einer im Einzelfall gesondert vereinbarten Sondervergütung oder zeitlich begrenzter Leistungen an neu eintretende Vorstands-

mitglieder nach Ziffer 4 oder aufgrund der für im Ausland tätigen Vorstandsmitglieder zusätzlich übernommenen Steuern, Sozialabgaben und Nebenleistungen oder der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung sowie für etwaige Neubestellungen ausnahmsweise geringfügig abweichen.

## **2. Feste Vergütungsbestandteile**

### **2.1 Festgehalt**

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das grundsätzlich in zwölf gleichen Raten jeweils zum Monatsende gezahlt wird. Abweichend davon können im Ausland tätige Vorstandsmitglieder Auszahlungen in einem anderen Rhythmus erhalten, wenn das den dortigen Gegebenheiten entspricht. Derzeit erhält Herr Dandashly gemäß der in den USA üblichen Payroll sein jährliches Festgehalt in gleichmäßigen Raten im 14-Tage-Rhythmus.

### **2.2 Betriebliche Altersversorgung**

Die KION GROUP AG gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die zugesagten Altersleistungen werden grundsätzlich mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ab dem 62. Lebensjahr ist möglich. Der jährliche Versorgungsbeitrag wird mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart. Das Versorgungskonto wird mit dem gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft (gültiger Höchstzins für die Berechnung der Deckungsrückstellungen von Lebensversicherungsunternehmen nach § 2 Abs. 1 DeckRV) verzinst. Sollten durch die Anlage des Versorgungskontos höhere Zinsen erzielt werden, werden diese bei Eintritt des Versorgungsfalls dem Versorgungskonto gutgeschrieben (Überschussanteil). Im Fall von Invalidität oder Tod während des aktiven Dienstverhältnisses werden dem Versorgungskonto die Beiträge auf das Alter von 60 Jahren zugerechnet, wobei die Aufstockung auf maximal zehn Jahresbeiträge begrenzt ist. Im Versorgungsfall kommt es zu einer Einmalzahlung oder auf schriftlichen Antrag zu einer Auszahlung in zehn jährlichen Raten.

Die KION GROUP AG kann mit den Vorstandsmitgliedern alternativ ein festes jährliches Versorgungsentgelt vereinbaren, das den Vorstandsmitgliedern zusätzlich zur Festvergütung einmal jährlich ausgezahlt wird. Mit dem Versorgungsentgelt können diese Vorstandsmitglieder ihre Altersversorgung eigenständig betreiben. In diesem Fall werden grundsätzlich keine weiteren Leistungen auf betriebliche Altersversorgung der KION GROUP AG gewährt.

Die KION GROUP AG kann mit Vorstandsmitgliedern auch vereinbaren, dass bestehende Altzusagen aus vorausgegangenen Vertragsverhältnissen fortgeführt werden. Wird eine solche Fortsetzung einer Altzusage vereinbart, wird über die Versorgungsregelung im Vergütungsbericht transparent berichtet. Derzeit wird mit Herrn Riske eine leistungsorientierte Versorgungszusage fortgeführt.

## 2.3 Nebenleistungen

Die KION GROUP AG stellt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Alternativ kann die KION GROUP AG mit Vorstandsmitgliedern einen Zuschuss als monatlichen Festbetrag vereinbaren, mit dem diese ein Fahrzeug finanzieren können (Car Allowance). Die Vorstandsmitglieder können für den gestellten Dienstwagen einen Fahrer aus dem Fahrerpool in Anspruch nehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben typische Nebenleistungen, wie z.B. Zuschüsse zu Kranken-, Pflege- und Alterssicherung, eine Unfallversicherung und eine jährliche ärztliche Gesundheitsuntersuchung.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, Vorstandsmitgliedern in Sonderfällen, insbesondere im Zusammenhang mit einer Auslandstätigkeit oder -entsendung, zusätzliche Leistungen zu gewähren, wie z.B. Erstattungen für höhere Steuer- oder Soziallasten, Ausgleich für Wechselkursschwankungen, zusätzliche Kosten für Reisen oder Unterkunft sowie Versicherungen. Solche zusätzlichen Leistungen weist die KION GROUP AG im Vergütungsbericht aus. Derzeit erhalten Herr Quek und Herrn Dandashly solche zusätzlichen Leistungen aufgrund ihrer Tätigkeit im Ausland.

## 3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile detailliert beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

### 3.1 Short Term Incentive (STI)

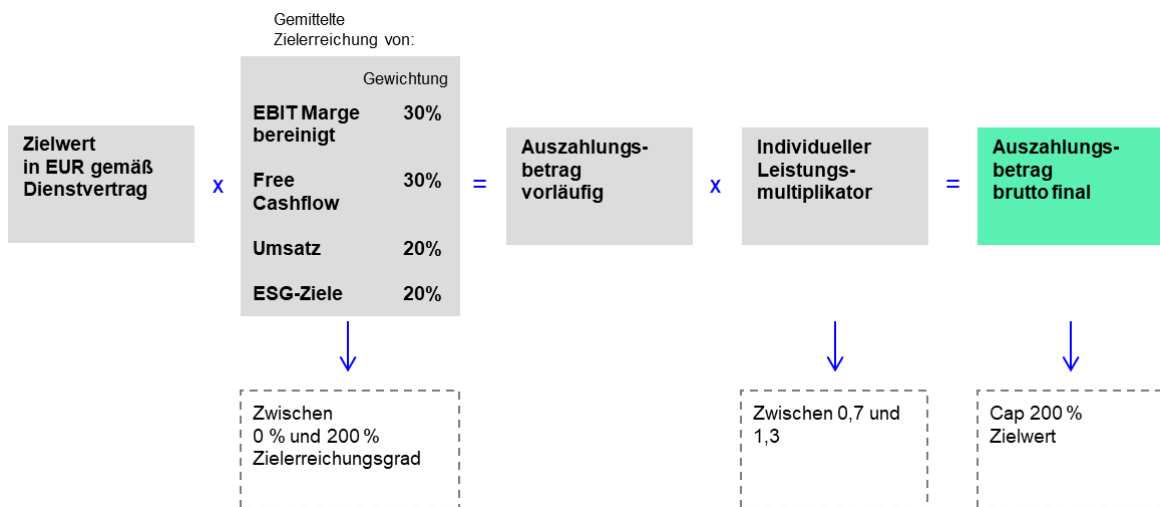
Der Short Term Incentive ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einjähriger Performance Periode. Die Performance Periode ist das jeweilige Geschäftsjahr. Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Bemessungsgrundlagen Umsatz, EBIT Marge bereinigt sowie Free Cashflow. Zum anderen hängt der Short Term Incentive von den nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen ab, die die Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (*Environment, Social and Governance*) („**ESG-Ziele**“) abbilden.

Die Bemessungsgrundlagen werden wie folgt gewichtet: EBIT Marge bereinigt und Free Cashflow jeweils mit 30 %, Umsatz und ESG-Ziele jeweils mit 20 %. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen für künftige Geschäftsjahre die Bemessungsgrundlagen anders zu gewichten. Im Fall einer abweichenden Gewichtung wird diese im Vergütungsbericht offengelegt und begründet.

Der finale Auszahlungsbetrag des Short Term Incentives ergibt sich durch Multiplikation des im Dienstvertrag vereinbarten Zielwerts in Euro mit dem gewichteten arithmetischen Mittel der

Zielerreichungen der finanziellen und nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen. Das Produkt wird anschließend mit dem individuellen Leistungsmultiplikator multipliziert. Der maximale Auszahlungsbetrag beträgt 200 % des Zielwerts („Cap“).

Im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr werden die Zielwerte und jeweiligen Zielerreichungen der finanziellen Bemessungsgrundlagen, der ESG-Ziele und der Kriterien des individuellen Leistungsmultiplikators veröffentlicht.



### 3.1.1 Finanzielle Bemessungsgrundlagen

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen sind folgende Kennzahlen:

- Der „Umsatz“ bezeichnet die Umsatzrealisierung. Die Umsatzerlöse umfassen die vom Kunden voraussichtlich zu erhaltende Gegenleistung für die Übertragung von Gütern und Dienstleistungen (Transaktionspreis) sowie Miet- und Leasingerlöse (ohne Umsatzsteuer) nach Abzug von Skonti und Preisnachlässen.
- Die „Earnings before Interest and Taxes Marge“ (EBIT Marge) wird als EBIT Marge bereinigt herangezogen. Die EBIT Marge bereinigt gibt das Verhältnis aus EBIT bereinigt und Umsatzerlösen des Geschäftsjahres an. Beim EBIT bereinigt wird das EBIT (Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragssteuern) um unternehmensspezifische Effekte aus Kaufpreisallokationen sowie um Einmal- und Sondereffekte bereinigt.
- Der „Free Cashflow“ stellt die Summe aus Cashflows aus der laufenden Geschäftstätigkeit und Cashflows aus der Investitionstätigkeit dar.

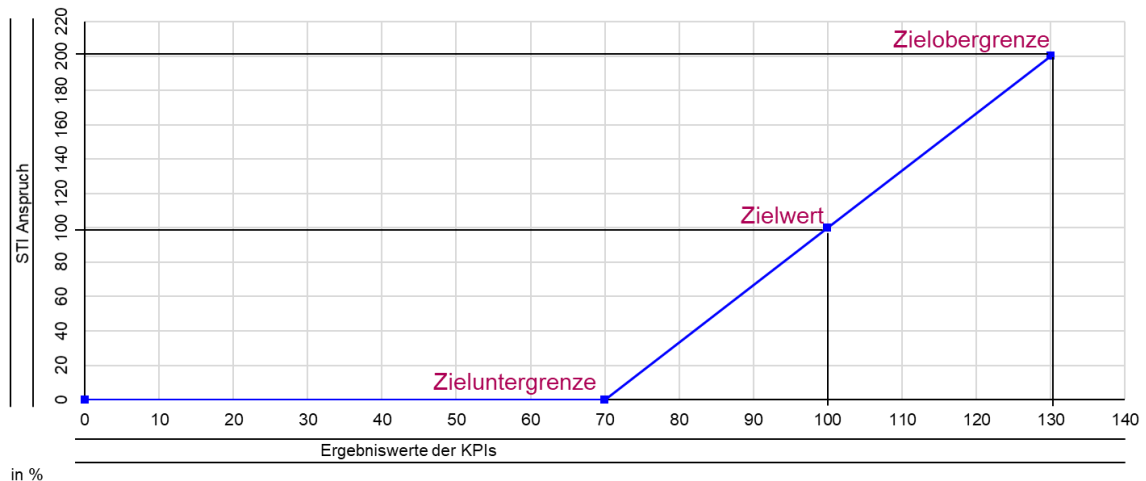
Diese Kennzahlen werden für die KION Group auf Basis des nach IFRS erstellten Konzernabschlusses der KION GROUP AG ermittelt.

Der Aufsichtsrat leitet die Zielwerte für die finanziellen Bemessungsgrundlagen aus der Planung für das Geschäftsjahr ab, legt diese zu Beginn eines Geschäftsjahres fest und teilt diese den Vorstandsmitgliedern anschließend mit. Hierfür legt der Aufsichtsrat einen Korridor fest,



der durch einen Wert für einen Zielerreichungsgrad von 0 % (Minimum) und einen Wert für einen Zielerreichungsgrad von 200 % (Maximum) begrenzt ist und einen Wert für einen Zielerreichungsgrad von 100 % (Zielwert) vorsieht. Werte zwischen dem Minimum und dem Maximum werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve stellt sich illustrativ wie folgt dar:



### 3.1.2 Nicht-finanzielle Bemessungsgrundlagen

Die nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an.

Der Aufsichtsrat wählt für jedes Geschäftsjahr zwei gleich gewichtete ESG-Ziele aus den Themenfeldern „Compliance“, „Nachhaltigkeit & Umwelt“, „Kundenorientierung“, „Arbeitgeberattraktivität“ und „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ aus. Die konkreten Ziele, der Zielwert (Zielerreichung 100 %) und der Minimalwert (Zielerreichung 0%) und der Maximalwert (Zielerreichung 200%) werden jährlich im Zuteilungsschreiben festgesetzt.

Die Zielerreichung der ESG-Ziele errechnet sich wie folgt:

$$\text{Zielerreichung ESG-Ziele} =$$

$$\text{Zielerreichung 1. ESG-Ziel} \times 50\% + \text{Zielerreichung 2. ESG-Ziel} \times 50\%$$

### 3.1.3 Berechnung des vorläufigen Auszahlungsbetrags

Der vorläufige Auszahlungsbetrag errechnet sich aus dem mit den Vorstandsmitgliedern im Dienstvertrag vereinbarten Zielwert in Euro multipliziert mit dem Gesamtzielerreichungsgrad der finanziellen und nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen.

Der Gesamtzielerreichungsgrad entspricht dem auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundeten gewichtetem arithmetischem Mittel aus den Zielerreichungsgraden für die finanziellen und nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen:

Gesamtzielerreichung =

Zielerreichung Umsatz x 20% + Zielerreichung EBIT Marge bereinigt x 30% + Zielerreichung  
Free Cashflow x 30 % + Zielerreichung ESG-Ziele x 20%

### 3.1.4 Individueller Leistungsmultiplikator

Mittels eines individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt der Aufsichtsrat zudem die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder neben den finanziellen und nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres vereinbart der Aufsichtsrat daher zur Beurteilung der individuellen Leistung Kriterien und Ziele und teilt diese dem Vorstandsmitglied im Zuteilungsschreiben mit. Die individuelle Leistung wird insbesondere anhand der Kriterien „Strategieentwicklung & -umsetzung“, „Marktdurchdringung & -entwicklung“, „Innovation“, „Operative Effizienz“ und „Lieferantenbeziehung“ bewertet.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung der individuellen Ziele für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Leistungsmultiplikator. Der Leistungsmultiplikator kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen Entwicklungen im Rahmen des Multiplikators, den individuellen Leistungsmultiplikator in seinem Ermessen angemessen anzupassen.

### 3.1.5 Berechnung des finalen Auszahlungsbetrags

Der finale Auszahlungsbetrag des Short Term Incentives errechnet sich für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation des vorläufigen Auszahlungsbetrags mit dem individuellen Leistungsmultiplikator. Der finale Auszahlungsbetrag des Short Term Incentives ist auf 200% des Zielwerts begrenzt.

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig nach Feststellung des Konzernabschlusses des maßgeblichen Geschäftsjahres der KION Group und wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder Endes des Dienstverhältnisses im Lauf eines Geschäftsjahres oder wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands durch den Aufsichtsrat vor dem Ende des Geschäftsjahres widerrufen wird, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis gekürzt. Im Fall eines unterjährigen Eintritts ist der Aufsichtsrat berechtigt, dem Vorstandsmitglied den STI für das relevante Geschäftsjahr mit einer 100% Zielerreichung zu garantieren.

Ist das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis nicht für das gesamte Geschäftsjahr vergütungsberechtigt (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung), wird der Auszahlungsbetrag für jeden vollen Monat, in dem keine Vergütungsberechtigung besteht, um 1/12 gekürzt. Wird das Dienstverhältnis

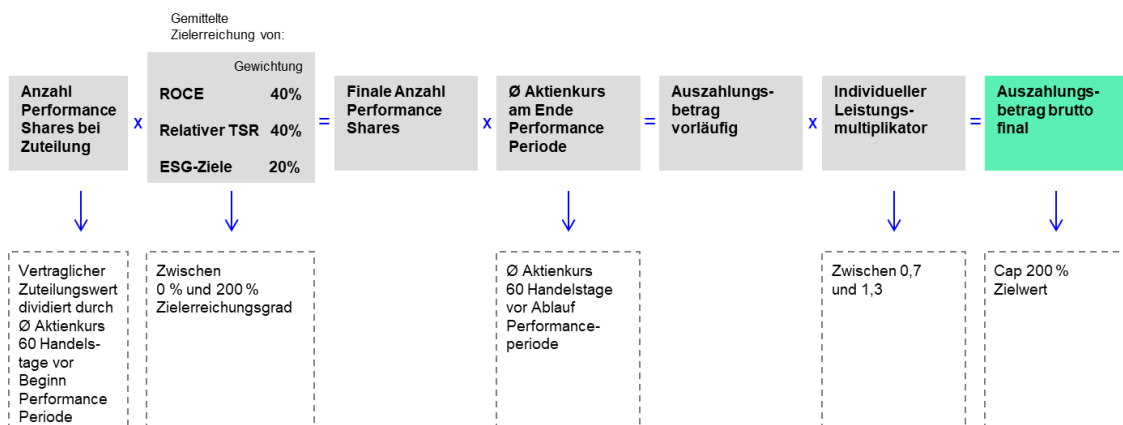
durch die Gesellschaft außerordentlich aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB gekündigt, entfällt der Anspruch auf den Short Term Incentive ersatzlos.

Im Fall der Beendigung des Dienstvertrages aufgrund des Todes oder der Berufsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds erfolgt die Auszahlung des zeitanteilig für den Zeitpunkt bis zur Beendigung des Dienstvertrages ermittelten auszuzahlenden Short Term Incentives unverzüglich nach Beendigung des Dienstvertrages. Die Feststellung der Zielerreichung und Ermittlung des Auszahlungsbetrags erfolgen in diesem Fall nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats.

### 3.2 Performance Share Plan (LTI)

Die mehrjährige variable Vergütung wird für jedes Geschäftsjahr in Form eines Performance Share Plans mit dreijähriger Performance Periode gewährt. Die Performance Periode beginnt mit dem Beginn des 1. Januars eines Jahres und endet mit Ablauf des 31. Dezembers des zweiten auf das Geschäftsjahr folgenden Jahres.

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Performance Share Plans sind finanzielle und nicht-finanzielle Bemessungsgrundlagen. Finanzielle Bemessungsgrundlagen sind zu jeweils 40 % die Performance des Total Shareholder Return („**TSR**“) der KION Aktie gegenüber dem MDAX und der Return on Capital Employed („**ROCE**“). Als nicht-finanzielle Bemessungsgrundlage werden zu 20 % ESG-Ziele berücksichtigt. Zusätzlich wird die individuelle Leistung durch einen individuellen Leistungsmultiplikator berücksichtigt.



Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Anzahl an Performance Shares, das heißt virtuellen Aktien bedingt zugeteilt. Die Anzahl wird bestimmt, indem der im Dienstvertrag in Euro vereinbarte Zuteilungswert für die mehrjährige variable Vergütung durch das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der KION-Aktie (Wertpapierkennnummer: KGX888) an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die 60 letzten Handelstage vor Beginn der Performance Periode geteilt wird.

Der Aufsichtsrat erteilt den im Zuteilungsschreiben ein Angebot, das unter anderem den vertraglich gewährten Zuteilungswert in Euro und die daraus resultierende Anzahl der bedingt

zugesagten virtuellen Aktien sowie die finanziellen, nicht-finanziellen und individuellen Bemessungsgrundlagen einschließlich der definierten Zielkorridore und Zielerreichungskurven für die Plantranche angibt und eine Frist für die Annahme des Angebots enthält. Nehmen die Vorstandsmitglieder das Angebot nicht innerhalb der angegebenen Frist an, verfällt das Angebot.

Nach Ablauf der Performance Periode werden im Vergütungsbericht die Zielwerte und jeweiligen Zielerreichungen der finanziellen Bemessungsgrundlagen, der ESG-Ziele und der Kriterien des individuellen Leistungsmultiplikators veröffentlicht.

### 3.2.1 Finanzielle Bemessungsgrundlagen

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen sind Folgende:

- Der relative Total Shareholder Return („**TSR**“) der KION Aktie gegenüber dem MDAX. Der TSR bezeichnet die Aktienrendite und ist eine Maßzahl für die Wertentwicklung des Unternehmens für seine Anteilseigner im Vergleich zu alternativen Investitionen über einen Zeitraum hinweg und berücksichtigt sowohl die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden, als auch Aktienkurssteigerungen und Bezugsrechte. Der relative TSR der KION Aktie gegenüber dem MDAX, das heißt die Abweichung des TSR der KION Aktie gegenüber der Entwicklung des MDAX in Prozentpunkten, wird dabei zum Ende der Performance Periode nach folgender Methodik errechnet: Die Abweichung wird berechnet, indem der KION TSR ausgedrückt in Prozent von der dividendenadjustierten Performance des MDAX ausgedrückt in Prozent subtrahiert wird. Zu Glättungszwecken wird als maßgeblicher Aktienkurs das arithmetische Mittel der Schlusskurse über 60 Handelstage vor Beginn und zum Ende der Performance Periode verwendet.
- Der Return on Capital Employed („**ROCE**“) beschreibt die Gesamtkapitalrendite. Sie ist das Verhältnis aus EBIT bereinigt und Capital Employed zum Bilanzstichtag. Der ROCE ist eine Kennzahl zur Messung der Rentabilität und Effizienz des eingesetzten Kapitals. Der ROCE wird als der durchschnittliche ROCE während der Performance Periode gemessen.

Der ROCE wird für die KION Group auf Basis des nach IFRS erstellten Konzernabschlusses der KION GROUP AG ermittelt. Bei der Ermittlung können außerordentliche Entwicklungen (z.B. aufgrund von Veräußerungen oder Akquisitionen) berücksichtigt werden.

Für die Zielerreichung des relativen TSR gilt Folgendes:

Der untere Schwellenwert liegt bei 0 % Outperformance (= Gleichperformance) und entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Der Zielwert liegt bei einer Outperformance von 6,67 % und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der obere Schwellenwert liegt bei einer Outperformance von 20 % und entspricht einer Zielerreichung von 200 %. Eine Performance unterhalb des unteren Schwellenwerts entspricht einer Zielerreichung von 0 %. Bei einer Performance zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % durch lineare Interpolation bestimmt. Bei einer Performance zwischen dem Zielwert

und dem oberen Schwellenwert wird die Zielerreichung zwischen 100% und 200% durch lineare Interpolation bestimmt. Eine Performance oberhalb des oberen Schwellenwerts entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Für die Zielerreichung des ROCE gilt Folgendes:

Der untere Schwellenwert liegt bei 70 % des Budget-Ziels. Wird ein Wert unterhalb oder gleich dem unteren Schwellenwert erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Wird ein Wert erreicht, der dem Budget-Ziel entspricht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Der obere Schwellenwert liegt bei 130 % des Budget-Ziels und entspricht einer Zielerreichung von 200 %. Bei Werten zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Budget-Ziel wird die Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % durch lineare Interpolation bestimmt. Bei Werten zwischen dem Budget-Ziel und dem oberen Schwellenwert wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 200 % durch lineare Interpolation bestimmt. Werte oberhalb des oberen Schwellenwerts entsprechen einer Zielerreichung von 200%.

Zielerreichung	Externe Bemessungsgrundlage relativer TSR (Gewichtung 40 %)	Interne Bemessungsgrundlage ROCE (Gewichtung 40 %)
0 %	< 0 % Outperformance	70 % Budget
50 %	0 % Outperformance	85 % Budget
100 %	6,67 % Outperformance	Budget
200 %	20 % Outperformance	130 % Budget

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für künftige Geschäftsjahre die finanziellen Bemessungsgrundlagen zueinander oder im Verhältnis zu den nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen anders zu gewichten und den Zielkorridor für den ROCE oder den relativen TSR abweichend festzulegen.

### 3.2.2 Nicht-finanzielle Bemessungsgrundlagen

Die nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an.

Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Geschäftsjahr zwei gleichgewichtete ESG-Ziele anhand der Kriterien „Compliance“, „Nachhaltigkeit & Umwelt“, „Kundenorientierung“, „Arbeitgeberattraktivität“ und „Arbeitssicherheit & Gesundheit“. Die konkreten Ziele, der Zielwert (Zielerreichung 100 %) und der Minimalwert (Zielerreichung 0 %) und der Maximalwert (Zielerreichung 200 %) werden jährlich im Zuteilungsschreiben festgesetzt.

Die Zielerreichung der ESG-Ziele errechnet sich wie folgt:

Zielerreichung ESG-Ziele =

Zielerreichung 1. ESG-Ziel x 50% + Zielerreichung 2. ESG Ziel x 50%

### 3.2.3 Berechnung der finalen Anzahl der Performance Shares

Die finale Anzahl der Performance Shares wird aus der Multiplikation der dem Vorstandsmitglied bedingt zugeteilten Anzahl an Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Zielgrößen errechnet.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungen des relativen TSR der KION Aktie, des ROCE und der ESG-Ziele nach folgender Formel:

Gesamtzielerreichung =

Zielerreichung relativer TSR x 40% + Zielerreichung ROCE x 40% + Zielerreichung ESG-Ziele x 20%

### 3.2.4 Berechnung des vorläufigen Auszahlungsbetrags

Der vorläufige Auszahlungsbetrag des Performance Share Plans errechnet sich für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation der finalen Anzahl der Performance Shares mit dem Endaktienkurs. Der Endaktienkurs ist das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der KION-Aktie an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die 60 letzten Handelstage vor dem Ende der Performance Periode.

### 3.2.5 Individueller Leistungsmultiplikator

Mittels eines individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt der Aufsichtsrat zudem die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder neben den finanziellen und nicht-finanziellen Bemessungsgrundlagen. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat daher zur Beurteilung der individuellen Leistung für alle Vorstandsmitglieder kollektive Ziele fest, die sich von den individuellen Zielen für den Short Term Incentive unterscheiden, und teilt diese dem Vorstandsmitglied im Zuteilungsschreiben mit. Die individuelle Leistung wird insbesondere anhand der Kriterien „Strategieentwicklung & -umsetzung“, „Marktdurchdringung & -entwicklung“, „Innovation“, „Operative Effizienz“ und „Lieferantenbeziehung“ bewertet.

Nach Ablauf der Performance Periode bestimmt der Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Leistungsmultiplikator. Der Leistungsmultiplikator kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen Entwicklungen im Rahmen des Multiplikators, den individuellen Leistungsmultiplikator in seinem Ermessen angemessen anzupassen.

### 3.2.6 Berechnung des finalen Auszahlungsbetrags

Der finale Auszahlungsbetrag des Performance Share Plans errechnet sich für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation des vorläufigen Auszahlungsbetrags mit dem individuellen Leistungsmultiplikator. Der Auszahlungsbetrag des Performance Share Plans ist auf 200% des Zuteilungswerts begrenzt.

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig nach Feststellung des Jahresabschlusses der KION GROUP AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance Periode und wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

Für den Fall, dass der Dienstvertrag erst nach dem Beginn der Performance Periode beginnt oder vor dem Ende der Performance Periode endet oder die Bestellung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat vor dem Ende der Performance Periode widerrufen wird, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis gekürzt. Wird das Dienstverhältnis durch die Gesellschaft außerordentlich aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB gekündigt, verfallen die Performance Shares ersatzlos.

Im Fall der Beendigung des Dienstvertrages aufgrund des Todes oder der Berufsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds erfolgt die Auszahlung des zeitanteilig für den Zeitpunkt bis zur Beendigung des Dienstvertrages ermittelten auszuzahlenden Long Term Incentives unverzüglich nach Beendigung des Dienstvertrages. Die Feststellung der Zielerreichung und Ermittlung des Auszahlungsbetrags erfolgen in diesem Fall nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats.

### 3.2.7 Plananpassungen aufgrund von Kapitalmaßnahmen

Führen Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung des Wertes der Aktien der Gesellschaft (z. B. Aktiensplit oder Zusammenlegung von Aktien), wird – abhängig davon, in welchem Planstadium die Maßnahme wirksam wird – die Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Shares oder die finale Anzahl der Performance Shares entsprechend angepasst. Kapitalerhöhungen unter Ausschluss der Bezugsrechte von Aktionären der Gesellschaft oder der Rückkauf eigener Aktien durch die Gesellschaft zum Marktpreis, soweit dieser Rückkauf nach Ermessen des Aufsichtsrats nicht wesentlich ist, wirken sich nicht auf die Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Shares oder die finale Anzahl der Performance Shares aus.

### 3.3 Malus- und Clawbackregelung für die variable Vergütung

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren („Malus“). Ein relevantes Fehlverhalten kann in einem Verstoß gegen wesentliche Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG, gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder gegen sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z.B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien, liegen.

Unter denselben Voraussetzungen ist die Gesellschaft berechtigt, den Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, nach billigem Ermessen teilweise oder in voller Höhe zurückzufordern („**Clawback**“).

Unabhängig von einem Fehlverhalten oder Verschulden des Vorstandsmitglieds ist die Gesellschaft nach billigem Ermessen berechtigt, die Rückzahlung variabler Vergütungsbestandteile zu verlangen, wenn aufgrund einer nachträglichen Änderung eines fehlerhaft ausgewiesenen Unternehmensergebnisses die variable Vergütung geringer ausgefallen wäre. Sollten mehrere Konzernabschlüsse betroffen sein, besteht der Rückforderungsanspruch in Bezug auf die für jedes der betroffenen Geschäftsjahre ausgezahlte variable Vergütung.

Rückforderungsansprüche beziehen sich grundsätzlich auf den Bruttobetrag. Soweit das Vorstandsmitglied den Rückzahlungsbetrag nicht steuermindernd geltend machen kann, das heißt die bereits auf die variable Vergütung gezahlten Steuern nicht kompensiert werden, reduziert sich der Anspruch der Rückforderung entsprechend.

Die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist ausgeschlossen, soweit seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind, sei denn, der Aufsichtsrat hat das Vorstandsmitglied vor Ablauf der Frist schriftlich darüber unterrichtet, dass eine mögliche Reduzierung bzw. Rückforderung oder die Erforderlichkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses geprüft wird und aufgrund welchen konkreten Sachverhalts dies der Fall ist.

#### **4. Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung**

Neben dem Performance Share Plan bildet die Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung (**Share Ownership Guideline „SOG“**) für den Vorstand einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems mit dem Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied einen Mindestbestand an Aktien der KION GROUP AG in Höhe von 100 % des jährlichen Festgehalts zu halten. Die maßgebliche Aktienanzahl wird anhand des Kurses der Aktie der KION GROUP AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Tag des Beginns des Dienstvertrags ermittelt (arithmetisches Mittel der Xetra-Schlusskurse). Die Aktienhaltepflicht in voller Höhe besteht spätestens nach Ablauf von vier Jahren nach dem Haltepflichtbeginn. In den ersten vier Jahren wird ein ratierlicher Aufbau der Aktien gestattet. Spätestens zwölf Monate nach Haltepflichtbeginn sind 25 %, ab Ende des zweiten Jahrs 50 % und ab Ende des dritten Jahrs 75 % der Aktien zu halten. Bis zum Ende seiner Bestellung darf das Vorstandsmitglied über die Aktien nicht verfügen. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienerwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den Vorgaben der Aktienhalteverpflichtung beschließen.



## 5. Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Vorstandsmitgliedern zusätzlich eine angemessene Sondervergütung zu gewähren. Hierzu schließt der Aufsichtsrat im Voraus eine individuelle Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied, in der der Aufsichtsrat die Leistungskriterien für die Sondervergütung festlegt. Voraussetzung für eine solche Sondervergütung ist, dass das Vorstandsmitglied herausragende und außergewöhnlichen Leistungen erbringt und die Sondervergütung daher nach Auffassung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse liegt und der Gesellschaft einen zukunftsbezogenen Nutzen bringt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem der Bemessungszeitraum der Sondervergütung endet, legt der Aufsichtsrat die Höhe der zu gewährenden Sondervergütung in Abhängigkeit von der Zielerreichung fest. Dabei müssen die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung der Sondervergütung in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.

Ferner ist der Aufsichtsrat berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können z.B. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel sein.

## II. Maximalvergütung

Die Höhe der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Zur Gesamtvergütung gehören grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Festgehalt, die Service Cost der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung (Short Term Incentive und Performance Share Plan) unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sondervergütung.

Sofern der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte Leistungen nach Ziffer B.1.5 gewährt, fließen auch diese Leistungen für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, in die Maximalvergütung ein.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 8.243.000, für Frau Groth brutto EUR 4.882.000, für Herrn Dr. Böhm und Herrn Dr. Puhl (bestellt ab 1. Juli 2021 als Nachfolger von Herrn Dr. Böhm) brutto EUR 4.343.000, für Herrn Krinninger brutto EUR 4.852.000, für Herrn Dandashly brutto EUR 5.387.000 und für Herrn Quek brutto EUR 4.842.000. Im Fall der Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds wird die Maximalvergütung im selben Rahmen der derzeitigen ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt, maximal aber auf brutto EUR 5.300.000.

Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird die Vergütung entsprechend gekürzt.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge des Short Term Incentives und Performance Share Plans relativ zum jeweiligen Zielwert bzw. Zuteilungswert auf 200 % begrenzt.

### **III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

#### **1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte**

In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für drei Jahre bestellt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt maximal fünf Jahre.

Endet die Bestellung zum Vorstandsmitglied einvernehmlich, durch Widerruf gemäß § 84 Abs. 3 AktG oder durch Amtsniederlegung, ist die Gesellschaft berechtigt, den Dienstvertrag mit der Frist des § 622 Abs. 2 BGB ordentlich zu kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

#### **2. Entlassungsentschädigungen**

Endet der Dienstvertrag aufgrund ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft im Fall einer einvernehmlichen Beendigung oder eines Widerrufs der Bestellung oder im Fall einer Amtsniederlegung, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Bezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap). Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nicht im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund oder im Fall einer Amtsniederlegung, ohne dass das Vorstandsmitglied hierfür einen wichtigen Grund gehabt hätte.

Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich aus dem Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen unter Zugrundlegung von 100%-Zielerreichung für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Dienstvertrags zusammen. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen werden bei der Berechnung der Abfindungssumme nicht berücksichtigt.

#### **3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Die Gesellschaft kann mit den Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit maximal zweijähriger Laufzeit vereinbaren. Für den Zeitraum eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Auf die Karenzentschädigung werden andere Einkünfte des Vorstandsmitglieds sowie eine etwaige von der Gesellschaft gezahlte Abfindung angerechnet.

#### **IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat sowohl das Marktumfeld der KION GROUP AG (horizontaler Vergleich bezogen auf die Vergütung für Vorstandsmitglieder) als auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich).

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in mehrfacher Hinsicht. Zum einen wird bei der Festsetzung der individuellen Vergütungshöhen für den Vorstand auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft, insbesondere auch in der zeitlichen Entwicklung, betrachtet. Der obere Führungskreis umfasst alle Executives unterhalb des Vorstands. Die Belegschaft umfasst die tariflichen sowie außertariflichen Mitarbeiter. Zum anderen strebt das Unternehmen an, dass die für den Vorstand geltenden finanziellen und nicht finanziellen Ziele in der variablen Vergütung für die Executives gleichsam gelten. Damit wird eine einheitliche Steuerungs- und Anreizwirkungen im Unternehmen sichergestellt. Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und behält sich bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls Reaktionsmöglichkeiten vor. Darüber hinaus fließen Arbeitnehmerbelange in die Auszahlung der variablen Vergütung des Vorstands ein, da im Rahmen der ESG-Ziele sowohl die Arbeitgeberattraktivität als auch Arbeitssicherheit und Gesundheit als Kriterien vorgesehen sind.

#### **V. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Vergütungsausschuss ist zuständig, Beschlüsse des Aufsichtsrats über alle Themen, die die Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, vorzubereiten. Dazu zählen insbesondere das Vergütungssystem und dessen regelmäßige Überprüfung. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, 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.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der KION GROUP AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von der Vergütungsstruktur der Zielvergütung, den Erfolgszielen und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung sowie den Performance Perioden und Auszahlungszeitpunkten der variablen Vergütung abweichen.