

## Kurzübersicht zum Vorstandsvergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat der KION GROUP AG hat das System der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2020 einer umfassenden Überarbeitung unterzogen.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der KION GROUP AG gilt seit dem 1. Januar 2021 für sämtliche Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge seit diesem Tag in Kraft getreten sind oder verlängert oder neu abgeschlossen werden.

Das Vorstandsvergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung der KION GROUP AG am 11. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt.

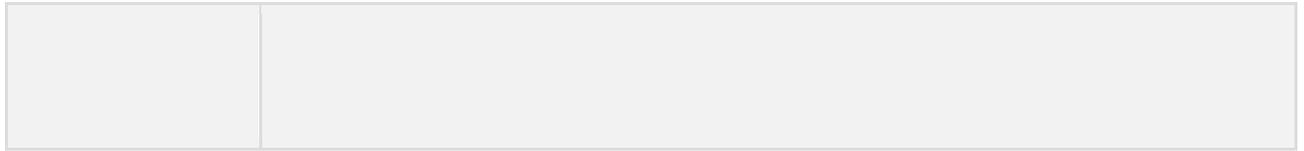
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen: Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich die monatlichen Gehaltszahlungen, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung.

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 -haltepflicht für die Vorstandsmitglieder vor.

Wesentliche Aspekte, die der Aufsichtsrat der Anpassung des Vorstandsvergütungssystems zugrunde gelegt hat, waren folgende:

<p><b>Strategische Aspekte und Nachhaltigkeit:</b></p>	<p>Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive) und langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan) der Vorstandsmitglieder sind jeweils an ausgewählten wirtschaftlichen Erfolgszielen mit anspruchsvollen Zielsetzungen ausgerichtet, die jährlich im Voraus festgesetzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Erfolgsziele sind aus der Strategie des Unternehmens abgeleitet unter besonderer Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie.</li> <li>• Die finanziellen Ziele (Umsatz, EBIT Marge bereinigt und Free Cashflow beim Short Term Incentive sowie relativer TSR MDAX und ROCE beim Performance Share Plan) sind auf profitables Wachstum sowie an aktienkursorientierten Parametern ausgerichtet.</li> <li>• Als nicht-finanzielle Ziele aus dem Bereich Environmental, Social and Governance (ESG) sind jeweils unterschiedliche Ziele aus den Themenfeldern „Compliance“, „Nachhaltigkeit &amp; Umwelt“, „Kundenorientierung“, „Arbeitgeberattraktivität“ und „Arbeitssicherheit &amp; Gesundheit“ sowohl bei Short Term Incentive als auch beim Performance Share Plan vorgesehen. Diese sind aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet.</li> </ul>
<p><b>Aktienerwerbs- und -haltepflicht:</b></p>	<p>Die Aktienerwerbs- und -haltepflicht hat das Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, ein Jahresfestgehalt in Aktien der KION GROUP AG zu investieren.</li> <li>• Der Aktienbestand ist über einen Zeitraum von längstens vier Jahren ab Erstbestellung aufzubauen.</li> </ul>

<p><b>Malus und Clawback:</b></p>	<p>Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend, wurden für variable Vergütungsbestandteile Malus- und Clawback-Regelungen eingeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Malus- und Clawback-Regelungen finden sowohl bei Pflichtverletzungen als auch bei Korrekturen von Jahresabschlüssen Anwendung.</li> </ul>
<p><b>Angemessenheit der Vergütung:</b></p>	<p>Die Angemessenheit der Vorstandvergütung wird durch Anlegung verschiedener Maßstäbe gewährleistet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wurden vertikale und horizontale Vergleiche vorgenommen.</li> <li>• Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.</li> <li>• Es wurde eine angemessene Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einer marktüblichen Berechnungsbasis festgesetzt.</li> <li>• Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen Entwicklungen den individuellen Leistungsmultiplikator jedes Vorstandsmitglieds sowohl für den Short Term Incentive als auch für den Performance Share Plan in seinem Ermessen angemessen anzupassen.</li> <li>• Es wird eine beitragsorientierte Versorgungszusage bzw. ein festes jährliches Versorgungsentgelt gewährt.</li> </ul>
<p><b>Pay for Performance:</b></p>	<p>Das Vorstandsvergütungssystem ist darauf ausgelegt, dass die Vergütung überwiegend an erbrachte Leistungen anknüpft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Short Term Incentive und Performance Share Plan haben messbare Erfolgskriterien, welche vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode festgelegt werden.</li> <li>• Die Festlegung persönlicher Leistungsmultiplikatoren zwischen 0,7 und 1,3 bei Short Term Incentive und Performance Share Plan basiert auf dem Umfang der Erreichung individueller Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder; dies ermöglicht insbesondere die Performance des einzelnen Vorstandsmitglieds in die Ermittlung der variablen Vergütung einfließen zu lassen.</li> <li>• Eine angemessene Sondervergütung für herausragende Leistungen kann nur im Einzelfall gewährt werden kann, wenn dies im Unternehmensinteresse liegt. Hierzu ist im Vorfeld eine gesonderte Vereinbarung zu schließen, in welcher die Leistungskriterien festgelegt werden.</li> <li>• Bei Pflichtverletzungen oder Korrekturen von Jahresabschlüssen greifen Malus- und Clawback-Regelungen.</li> </ul>
<p><b>Governance / Transparenz:</b></p>	<p>Für Themen rund um die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist eine robuste Governance implementiert und es wird eine hohe Transparenz bei den zu treffenden Entscheidungen sowie der Unterrichtung der Stakeholder gelebt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle wesentlichen Themen der Vorstandsvergütung werden durch einen eigens eingerichteten Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats vorbereitet; die Beschlussfassungen obliegen dem Plenum des Aufsichtsrats. Dazu gehören beispielsweise die Festlegung der Vergütung und die Erarbeitung der wiederkehrenden Entscheidungen zur variablen Vergütung, insbesondere die Zielfestsetzung sowie die Feststellung der Zielerreichung.</li> <li>• Es erfolgt eine regelmäßige Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung zur Billigung.</li> <li>• Der jährliche Vergütungsbericht des Unternehmens enthält eine Übersicht über das Vergütungssystem und eine transparente Darstellung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der finanziellen, nicht-finanziellen und individuellen Zielwerte, Zielerreichungskurven sowie der jeweiligen Zielerreichung eines jeden Vorstandsmitglieds.</li> </ul>



Für eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder und weitere Einzelheiten wird auf die Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 ([„Einberufung mit Tagesordnung“](#)) unter TOP 6 “Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder” verwiesen.

Das neue Vergütungssystem und dessen Eckpunkte auf einen Blick:

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 beitragsorientiertes Versorgungssystem, verzinst nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft jährlicher Versorgungsbeitrag nach Vereinbarung	
	Alternativ:	
	Jährliches Versorgungsentgelt	
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive/STI)	Plantyp: Begrenzung: Leistungskriterien:  Performance Periode: Auszahlung:	STI Plan 200 % des Zielbetrags Umsatz (20 %), EBIT Marge bereinigt (30 %) Free Cashflow (30%) ESG-Ziele (20 %) Individuelle Leistung (Multiplikator 0,7-1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter Ziele) Geschäftsjahr In bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Share Plan/LTI)	Plantyp: Begrenzung:	Performance Share Plan 200 % des Zuteilungswerts

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
	Leistungskriterium:	Relativer TSR MDAX (40 %) ROCE (40 %) ESG-Ziele (20 %) Individuelle Leistung (Multiplikator 0,7-1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter kollektiver Ziele)
	Performance Periode:	Drei Geschäftsjahre in die Zukunft gerichtet
	Auszahlung:	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
Zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder		Ggf. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger Nachteile Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel Ggf. Garantie von 100 % Zielerreichung für den Short Term Incentive im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt
<b>Sonstiges</b>		
Aktienenerwerbs- und -haltepflicht (Share Ownership Guideline)		100 % des Festgehalts Vierjährige Aufbauphase
Malus und Clawback		Für variable Vergütungsbestandteile Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses Max. drei Jahre nach Auszahlung

Disclaimer: Die Inhalte dieses Dokuments geben die wesentlichen Eckpunkte des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der KION GROUP AG wieder. Für eine detaillierte und maßgebliche Beschreibung des Vergütungssystems verweisen wir auf die Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung unter Top 6 »Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder«.