



2022

Vergütungsbericht

# Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vergütung des Vorstands</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Vergütung des Aufsichtsrats</b>   | <b>32</b> |
| <b>Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung</b> | <b>36</b> |
| <br>   |           |
| Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers  | 40        |
| Impressum  | 41        |

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Dieser Vergütungsbericht erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der KION GROUP AG für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Gesellschaft und ihren Tochterunternehmen im Geschäftsjahr 2022.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine vollständige Beschreibung der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat ist einsehbar unter [www.kiongroup.com/verguetung](http://www.kiongroup.com/verguetung).

Dieser Bericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz (AktG) der formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft unterzogen; der entsprechende Vermerk über die Prüfung ist diesem Bericht beigefügt.

## Vergütung des Vorstands

### Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Berichtszeitraum

Die Vergütung des Vorstands der KION GROUP AG wird nach den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) festgesetzt und ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Das im Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem wurde am 17. Dezember 2020 vom Aufsichtsrat der KION GROUP AG beschlossen. Es gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder der KION GROUP AG, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats am 17. Dezember 2020 in Kraft traten, neu abgeschlossen oder verlängert wurden. Im Geschäftsjahr 2022 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Dr. Richard Robinson Smith, Andreas Krinninger, Hasan Dandashly und Dr. Henry Puhl in allen Aspekten ohne Ausnahmen angewendet.

Für die bereits vor dem 17. Dezember 2020 bestellten Vorstandsmitglieder gilt das derzeitige Vergütungssystem im Grundsatz ebenfalls seit dem 1. Januar 2021 mit folgenden Ausnahmen: Malus- und Clawback-Regelungen werden erst ab einer Vertragsverlängerung eingeführt. Für die Maximalvergütung gelten bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin die bisherigen Regelungen und nicht die im derzeitigen Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung, die nunmehr auch die Nebenleistungen und den Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt. Diese Ausnahmen fanden im Berichtszeitraum für die Vorstandsmitglieder Anke Groth (ausgeschieden aus dem Vorstand mit Ablauf des 31. März 2022) und Ching Pong Quek Anwendung.

## Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2021 der KION GROUP AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2022 mit einer Zustimmungsquote von 66,23 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt. Gemäß § 162 Abs. 1 Ziffer 6. AktG hat sich dieser Vergütungsbericht unter anderem mit diesem Abstimmungsergebnis zum Vergütungsbericht 2021 auseinanderzusetzen.

Dem Unternehmen ist es ein Anliegen, auf die Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2021 aus dem Aktionärskreis angemessen zu reagieren. Um größere Transparenz zu schaffen, hat das Unternehmen in diesem Vergütungsbericht 2022 die Darstellung der finanziellen und nichtfinanziellen sowie der persönlichen Ziele des Vorstands und deren Erreichung für den Short Term Incentive (STI) einer Überarbeitung unterzogen,.

## Zuständigkeiten

Zuständig für die Festsetzung und die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems der KION GROUP AG sowie der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder ist gemäß § 87a AktG der Aufsichtsrat der KION GROUP AG. Die Vorbereitung aller die Vergütung des Vorstands betreffenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats obliegt dem Vergütungsausschuss.

Zur Sicherstellung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung überprüft der Vergütungsausschuss regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung von in Bezug auf Größe, Umsatz und Mitarbeiterzahl vergleichbaren Unternehmen aus dem Dax und MDax (horizontal) und gegenüber der Vergütung der Belegschaft (vertikal). Diese Überprüfung erfolgte letztmalig in 2021 im Zuge der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems.

## Veränderungen der Zusammensetzung des Vorstands im Berichtszeitraum

Im Vorstand der KION GROUP AG fanden im Berichtszeitraum sowie im darauffolgenden Geschäftsjahr bis zur Veröffentlichung dieses Berichts mehrere Veränderungen statt, welche im Geschäftsbericht 2022, S. 20/21, ausführlich dargestellt sind.

## Das Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Die Vergütung des Vorstands ist maßgebliches Element für den langfristigen Erfolg der KION Group. Sie trägt wesentlich zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zum Erreichen der operativen und finanziellen Ziele bei. Dementsprechend berücksichtigt die Vorstandsvergütung in ihren variablen Komponenten sowohl kurzfristige als auch langfristige Zielsetzungen, die jeweils aus der Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet sind und insbesondere auch Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance) (ESG-Ziele) beinhalten. Die variablen Komponenten übersteigen dabei in der Regel den Anteil der festen Vergütungsbestandteile, um dem Leistungsgedanken (Pay for Performance) Rechnung zu tragen. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile überwiegen die langfristigen Komponenten mit einer Laufzeit von drei Jahren, damit die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung einzahlt.

Zugleich soll das Vorstandsvergütungssystem durch geeignete Incentivierung hoch qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft gewinnen und halten und auch damit zu einer langfristig orientierten Unternehmensführung beitragen.

Im Grundsatz setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus festen und variablen Bestandteilen sowie einer Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung wie folgt zusammen:

### Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

| Vergütungsbestandteil                             | Bemessungsgrundlage/Parameter  |  |
|---|--|--|
| <b>Feste Vergütungsbestandteile</b>               |  |  |
| Festgehalt  | Grundsätzlich jeweils zum Monatsende   |  |
| Nebenleistungen                                   | Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrer</li> <li>– Unfallversicherung</li> <li>– eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung pro Jahr</li> </ul>   |  |
| Betriebliche Altersversorgung (bAV)               | Grundsätzlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung</li> <li>– mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung</li> <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<br>(Bonus-Plan/STI) | Plantyp:   | Zielbonus  |
|   | Begrenzung:  | 200 Prozent des Zielwerts  |
|   | Leistungskriterien:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsatz (20 Prozent)</li> <li>– EBIT-Marge bereinigt (30 Prozent)</li> <li>– Free Cashflow (30 Prozent)</li> <li>– ESG-Ziele (20 Prozent)</li> <li>– individuelle Leistung</li> </ul> (Multiplikator 0,7–1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter Ziele) |
|   | Performanceperiode:  | Geschäftsjahr  |
|   | Auszahlung:  | In bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses   |

**Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung (Fortsetzung)**

| Vergütungsbestandteil  | Bemessungsgrundlage/Parameter  |   |
|--|--|---|
| <b>Variable Vergütungsbestandteile</b>                               |  |   |
| Mehrjährige variable Vergütung<br>(Performance-Share-Plan/LTI)       | Plantyp:   | Performance-Share-Plan  |
|  | Begrenzung:  | 200 Prozent des Zuteilungswerts   |
|  | Leistungskriterien:  | – relativer TSR MDAX (40 Prozent)<br>– ROCE (40 Prozent)<br>– ESG-Ziele (20 Prozent)<br>– individuelle Leistung<br>(Multiplikator 0,7–1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter kollektiver Ziele) |
|  | Performanceperiode:  | drei Geschäftsjahre in die Zukunft gerichtet  |
|  | Auszahlung:  | in bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung, die nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode 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<br>– Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel<br>– Ggf. Garantie des Zielbetrags für den Jahresbonus im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt |   |
| <b>Sonstiges</b>   |  |   |
| Aktienenerwerbs- und -haltepflicht                                   | – 100 Prozent des Festgehalts<br>– Vierjährige Aufbauphase   |   |
| Malus und Clawback   | – Für variable Vergütungsbestandteile<br>– Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses<br>– Max. drei Jahre nach Auszahlung  |   |

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022**

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Diesen Begriffen liegt in der nachfolgenden Darstellung folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährte Vergütung“ erfasst sämtliche Vergütungen, für die die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist;
- der Begriff „geschuldete Vergütung“ erfasst alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.

Die folgenden Darstellungen und Tabellen weisen daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 bzw. – in Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung – mit Abschluss des Geschäftsjahres 2022 die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht haben bzw. die zur Auszahlung fällig sind, aber seitens der Gesellschaft noch nicht erfüllt wurden. Nicht maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Dementsprechend werden nachfolgend als im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Festvergütung,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 geleistete Nebenleistungen,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 gezahlte Versorgungsentgelte,
- einjährige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2022 (zahlbar im Geschäftsjahr 2023 mit dem nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat), sowie
- LTI-Tranche für die Performanceperiode 2020 bis 2022 (zahlbar im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat auf das Ende der Performanceperiode folgt).

## Feste Vergütungsbestandteile

### 1. Festgehalt

Als Basisabsicherung der Vorstandsmitglieder bildet ein wettbewerbsfähiges Festgehalt die Grundlage dafür, dass das Unternehmen hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand gewinnen und halten kann, die für die Entwicklung und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind.

Die an Mitglieder des Vorstands der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2022 gewährte Festvergütung ergibt sich aus der > Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022“.

Das Festgehalt wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat durch seinen Vergütungsausschuss überprüft und gegebenenfalls auf Empfehlung des Vergütungsausschusses durch Beschluss des Aufsichtsratsplenums angepasst. Das Festgehalt soll dabei den Qualifikationen und Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie deren Aufgaben und Verantwortungsbereich gerecht werden und wettbewerbsfähig sein.

### 2. Altersversorgung

Die von der KION GROUP AG angebotene Altersversorgung der Vorstandsmitglieder soll am Markt wettbewerbsfähig sein und ehemaligen Vorstandsmitgliedern ein angemessenes Versorgungsniveau bieten. Dies bildet neben dem Festgehalt die Grundlage dafür, dass das Unternehmen diejenigen hoch qualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewinnen und halten kann, die für die Entwicklung und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind.

Die KION GROUP AG gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Der jährliche Versorgungsbeitrag wird mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart und jährlich auf ein Versorgungskonto eingezahlt. Einzelheiten dazu werden nachfolgend unter „Leistungszusagen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit“ berichtet, da es sich bei derartigen Beträgen nicht um gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG handelt.

Mit dem Vorstandsmitglied Hasan Dandashly hat die KION GROUP AG stattdessen die Zahlung eines festen jährlichen Versorgungsentgelts in Höhe von 250 Tsd. € vereinbart, das er zusätzlich zu seiner Festvergütung für die eigenständige Betreuung seiner Altersvorsorge erhält.

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. – vor formwechselnder Umwandlung der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft im Jahr 2013 – der Geschäftsführung wurden im Geschäftsjahr 2022 folgende Pensionszahlungen gewährt:

### Pensionszahlungen

| in Tsd. €                                       | 2022       | in %    | 2021       | in %    |
|---|------------|---------|------------|---------|
| Gordon Riske <sup>1</sup>                       | 150        | 100,0 % |            | –       |
| Klaus Hofer                                     | 44         | 100,0 % | 41         | 100,0 % |
| Sonstige ehemalige Geschäftsführer <sup>2</sup> | 237        | 100,0 % | 225        | 100,0 % |
| <b>Summe</b>                                    | <b>431</b> |         | <b>266</b> |         |

1 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

2 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2013 ausgeschieden sind

### 3. Nebenleistungen

Die gewährten Nebenleistungen sollen am Markt wettbewerbsfähig sein. Auch solche Nebenleistungen bilden neben dem Festgehalt und der Altersversorgung einen Teil einer marktgerechten attraktiven Vergütung, die sicherstellen soll, dass das Unternehmen hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand gewinnen und halten kann, die für die Entwicklung und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind.

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). Jedes Vorstandsmitglied kann für den gestellten Dienstwagen einen Fahrer in Anspruch nehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben typische Nebenleistungen, wie zum Beispiel 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 zum Beispiel Erstattungen für höhere Steuer- oder Soziallasten, Ausgleich für Wechselkursschwankungen, zusätzliche Kosten für Reisen oder Unterkunft sowie Versicherungen.

Derzeit erhält Ching Pong Quek aufgrund seines Status als Auslandsentsandter von Singapur nach China solche zusätzlichen Leistungen.

Ching Pong Quek wird dadurch so gestellt, als sei er in Singapur steuer- und sozialabgabenpflichtig (sogenanntes Hypotax-Agreement). Die KION GROUP AG übernimmt die Steuern und Sozialabgaben, die über die theoretisch in Singapur anfallenden Steuern hinaus für Ching Pong Quek zusätzlich in China und Deutschland anfallen. Im Geschäftsjahr 2022 belief sich dieser Betrag auf 367,8 Tsd. € (Vorjahr: 1.293,9 Tsd. €). Außerdem umfassen die mit Ching Pong Quek vereinbarten



Zusatzleistungen unter anderem Kosten für Heimreisen mit der Familie nach Singapur, Dienstwagenberechtigung, Mietkosten in Xiamen, China, und private Krankenversicherung. Insgesamt betragen die für Ching Pong Quek für das Geschäftsjahr 2022 gewährten Zusatzleistungen 136,6 Tsd. € (Vorjahr: 129,2 Tsd. €). Diese Zusatzleistungen werden gewährt, solange der Dienstsitz von Ching Pong Quek in Xiamen ist oder bis sein Dienstvertrag mit der KION GROUP AG endet.

## Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen eine leistungsorientierte und marktgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder ermöglichen, die am Grundsatz Pay for Performance ausgerichtet ist. Dabei werden jeweils anspruchsvolle finanzielle und nichtfinanzielle Ziele für sämtliche Vorstandsmitglieder festgesetzt. Diese sind aus der Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet bzw. unmittelbar mit der Geschäftsentwicklung des Unternehmens verknüpft. Sie zielen darauf ab, strategische Ziele des Unternehmens zu erreichen bzw. die Leistungsfähigkeit und den Wert des Unternehmens kurz- wie auch langfristig zu steigern. Die nichtfinanziellen Ziele berücksichtigen insbesondere soziale und ökologische Gesichtspunkte. Sämtliche Ziele werden durch individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder mit messbaren Leistungskriterien komplettiert, deren Erreichung für den in die Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile jeweils einfließenden sogenannten individuellen Leistungsmultiplikator maßgeblich ist.

### 1. Einjährige variable Vergütung (Bonus-Plan bzw. STI)

Der Bonus-Plan ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einjähriger Performanceperiode. Die Performanceperiode ist das jeweilige Geschäftsjahr.

Dementsprechend zielt die einjährige variable Vergütung insbesondere auf die Zielerreichung während eines Geschäftsjahres ab. Die für den Bonus-Plan festgesetzten Ziele sind eher kurzfristiger Natur und insbesondere an die Zielerreichung wesentlicher Unternehmenskennzahlen im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt. Dies soll dazu beitragen, die vom Unternehmen für das jeweilige Geschäftsjahr gesteckten geschäftlichen und zugehörigen finanziellen Ziele zu realisieren. Daneben tragen die nichtfinanziellen Ziele des Bonus-Plans zur Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens enthaltenen Einzelziele bei. Ergänzt wird dies durch kurzfristige sowie längerfristig ausgerichtete individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder, die mit im jeweiligen Bemessungszeitraum zu erfüllenden messbaren Meilensteinen hinterlegt sind. Deren Erfüllung bildet die Grundlage für die Festsetzung des sogenannten individuellen Leistungsmultiplikators für jedes Vorstandsmitglied, mit dem der Bonusanspruch noch einmal erhöht oder reduziert werden kann in Abhängigkeit von der individuellen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Damit wird ein noch stärkerer Anreiz für die Umsetzung von Verbesserungen im individuellen Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder geschaffen.

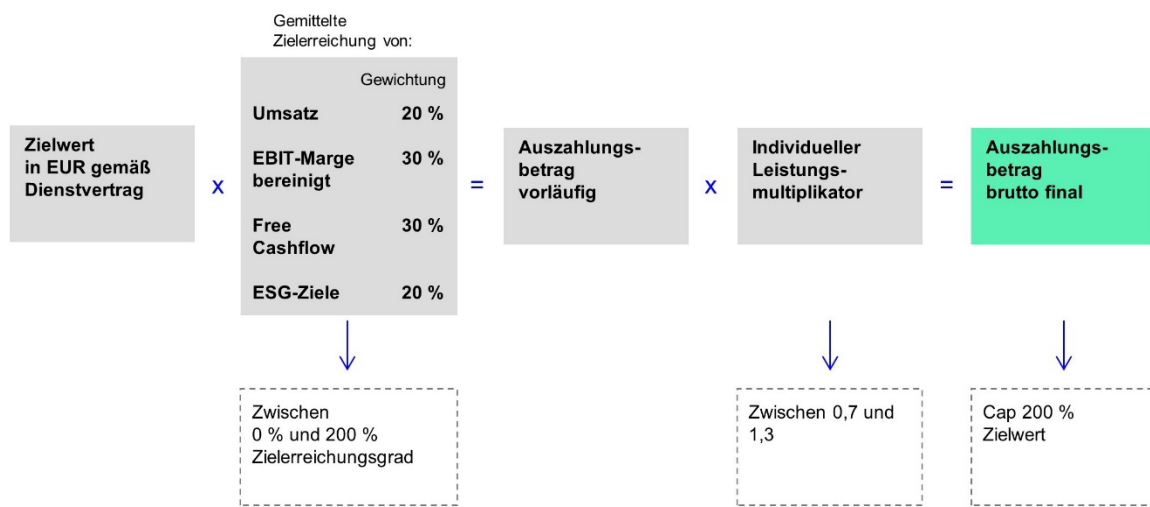
Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Bonus-Plans ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Bemessungsgrundlagen Umsatz, bereinigte EBIT-Marge sowie Free Cashflow. Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht.

Zum anderen hängt der Bonus-Plan von nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen ab, die die Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance) (ESG-Ziele) abbilden. Für den STI 2022 sind dies die Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR) sowie der ISO-Zertifizierungsgrad von Standorten der KION Group (dazu nachfolgend).

Die Bemessungsgrundlagen werden wie folgt gewichtet: EBIT-Marge bereinigt und Free Cashflow jeweils mit 30 Prozent, Umsatz und ESG-Ziele jeweils mit 20 Prozent.

Der finale Auszahlungsbetrag des Bonus-Plans ergibt sich durch Multiplikation des im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbarten Zielwerts in Euro mit dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungsgrade der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen. Das Produkt wird anschließend mit dem individuellen Leistungsmultiplikator, der sich in Abhängigkeit von der Erreichung der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder zwischen 0,7 und 1,3 bewegen kann, multipliziert. Der maximal auszuzahlende Bonus beträgt 200 Prozent des Zielwerts (Cap). Eine garantierte Mindestzielerreichung gibt es nicht.

**STI**



**1.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen für den STI 2022**

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen für den STI 2022, namentlich Umsatz, bereinigte EBIT-Marge und Free Cashflow, orientieren sich jeweils am Budget der KION Group für das Geschäftsjahr 2022. Es wurden folgende Korridore vom Aufsichtsrat festgelegt:

**Finanzielle Ziele STI 2022**

|                           | Umsatz    |          |           | EBIT-Marge bereinigt |        |          | Free Cashflow |        |        |
|---------------------------|-----------|----------|-----------|----------------------|--------|----------|---------------|--------|--------|
| Gewichtung                | 20 %      |          |           | 30 %                 |        |          | 30 %          |        |        |
| Zielspanne                | -10 %     | Budget   | +10 %     | -20 %                | Budget | +20 %    | -30 %         | Budget | +30 %  |
| Zielerreichungsgrad       | 0 %       | 100 %    | 200 %     | 0 %                  | 100 %  | 200 %    | 0 %           | 100 %  | 200 %  |
| Zielkorridor <sup>1</sup> | ≤10.278,6 | 11.420,7 | ≥12.562,8 | ≤7,61 %              | 9,51 % | ≥11,41 % | ≤389,2        | 555,9  | ≥722,7 |

<sup>1</sup> Werte zum Umsatz und zum Free Cashflow in Mio. €

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an. Als nichtfinanzielle Ziele für den STI 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden beiden Ziele festgelegt, die jeweils mit 10 Prozent gewichtet werden:

- Aus dem Themenfeld „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ fließt die sogenannte Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR) der KION Group, welche die Häufigkeit von Unfällen mit darauffolgendem Zeitausfall von mindestens einer Schicht je eine Mio. Arbeitsstunden angibt, in die Bemessung des STI 2022 ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den STI 2022 der ISO-Zertifizierungsgrad von Standorten der KION Group nach Umwelt- und Arbeitssicherheitskriterien (ISO 45001 und ISO 14001) als Zielgröße festgelegt.

Für den STI 2022 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung festgelegt:

### Nichtfinanzielle Ziele STI 2022

|                     | ESG (I): LTIFR |       |       | ESG (II):<br>ISO-Zertifizierungsgrad |       |       |
|---------------------|----------------|-------|-------|--------------------------------------|-------|-------|
|                     |                | Ziel  |       | zusätzliche Zertifizierungen         |       |       |
| Gewichtung          | 10 %           |       |       | 10 %                                 |       |       |
| Zielspanne          | -20 %          | Ziel  | +20 % | zusätzliche Zertifizierungen         |       |       |
| Zielerreichungsgrad | 0 %            | 100 % | 200 % | 0 %                                  | 100 % | 200 % |
| Zielkorridor        | ≥8,9           | 7,4   | ≤5,9  | ≤34                                  | 49    | ≥63   |

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat in Bezug auf den STI für das Geschäftsjahr 2022 festgestellten Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen.

**Zielerreichung STI 2022**

| Ziele                             | Gewichtung   | Erreichter Wert                  | Verhältnis<br>erreichter Wert<br>zu Zielwert<br>(bei Zielerrei-<br>chung 100 %) | Ziel-<br>erreichungsgrad<br>Bonusanspruch<br>(Cap bei 200 %) |
|-----------------------------------|--------------|----------------------------------|---|--|
| Umsatz <sup>1</sup>               | 20 %         | 10.924,8 Mio. €                  | 95,66 %   | 56,57 %  |
| EBIT-Marge bereinigt <sup>1</sup> | 30 %         | 2,5 %                            | 26,18 %   | 0,00 %   |
| Free Cashflow <sup>2</sup>        | 30 %         | -715,6 Mio. €                    | -128,72 %   | 0,00 %   |
| ESG (I): LTIFR                    | 10 %         | 5,8                              | 121,62 %  | 200,00 %   |
| ESG (II): ISO-Zertifizierungsgrad | 10 %         | 57 ISO 14001 und<br>60 ISO 45001 | 238,78 %  | 200,00 %   |
| <b>Gesamtzielerreichung</b>       | <b>100 %</b> |                                  | <b>24,41 %</b>  | <b>51,31 %</b>   |

1 Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht. Hier wurde der Wert jedoch um den Wechselkurs Effekt oberhalb 2 Prozent bereinigt

2 Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht

**1.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den STI 2022**

Mittels eines individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt der Aufsichtsrat zudem die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder neben den finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres vereinbart der Aufsichtsrat mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern zur Beurteilung der jeweiligen individuellen Leistung messbare Kriterien und Ziele. Die konkreten Ziele werden aus den Aufgaben des einzelnen Vorstands abgeleitet. Jedes Ziel ist mit nachprüfaren Meilensteinen und Zielerreichungskriterien unterlegt. Soweit Ziele längerfristig ausgerichtet sind, werden Meilensteine und Zielerreichungskriterien festgelegt, die im jeweiligen Bemessungszeitraum erreicht werden sollen.

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

In Umsetzung dieser Gestaltungsmöglichkeiten hat der Aufsichtsrat, vorbereitet durch seinen Vergütungsausschuss, für die Bemessung des jeweiligen individuellen Leistungsmultiplikators zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 für jedes Vorstandsmitglied Ziele aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich sowie ambitionierte operative Wachstumsziele für die operativ verantwortlichen Vorstandsmitglieder festgelegt. Anhand der jeweiligen Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Leistungsmultiplikatoren für die einzelnen Vorstandsmitglieder festgesetzt, unter deren Berücksichtigung sich die finalen Auszahlungsbeträge für den Bonus-Plan ergeben.

Für die individuellen Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder wurden folgende Kriterien für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt und Zielerreichungen bzw. individuellen Leistungsmultiplikatoren festgelegt:

## Individuelle Ziele STI 2022

| Name                                    | Individuelle Ziele   | Zielerreichungskriterien  | Festgesetzter individueller Leistungsmultiplikator |
|---|--|---|--|
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup> | Business Transformation<br>Mehrmarkenstrategie<br>Personalmanagement<br>Profitables Wachstum | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP-S4/Hana-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Entwicklung einer umfassenden Mehrmarkenstrategie</li> <li>– Überarbeitung bzw. Entwicklung der Personalstrategie</li> <li>– Ausbau des Mobile Automation Geschäfts</li> </ul>   | 1,00   |
| Hasan Dandashly                         | Business Transformation<br>Profitables Wachstum  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP-S4/Hana-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Erzielung bestimmter Wachstumsziele im Segment SCS</li> <li>– Förderung des gemeinsamen ITS und SCS Produktangebots</li> <li>– Umsetzung der Softwarestrategie und der Digitalisierungsinitiativen</li> </ul>  | 0,80   |
| Andreas Krinninger                      | Business Transformation<br>Mehrmarkenstrategie<br>Profitables Wachstum                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP-S4/Hana-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Finalisierung der KION ITS EMEA Mehrmarkenstrategie</li> <li>– Erzielung bestimmter Wachstumsziele im Segment ITS EMEA</li> <li>– Ausbau des Mobile Automation Geschäfts</li> <li>– Förderung des gemeinsamen ITS und SCS Produktangebots</li> <li>– Bewältigung von Lieferengpässen</li> </ul>  | 0,90   |
| Dr. Henry Puhl                          | Business Transformation<br>Profitables Wachstum<br>Nachhaltigkeit                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP-S4/Hana-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Umsetzung diverser Projekte zur Stabilisierung der Lieferketten und zum Abbau von Materialengpässen</li> <li>– Einzelziele aus den Bereichen Produktentwicklung und Innovation</li> <li>– Entwicklung einer New Energy Roadmap zur Nutzung und Integration alternativer Energiequellen</li> <li>– Umsetzung der CTO-Strategie</li> <li>– Erweiterung der Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul> | 0,90   |

**Individuelle Ziele STI 2022**

| Name            | Individuelle Ziele                              | Zielerreichungskriterien   | Festgesetzter individueller Leistungsmultiplikator |
|-----------------|---|--|--|
| Ching Pong Quek | Business Transformation<br>Profitables Wachstum | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP-S4/Hana-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Erreichen operativer Meilensteine für China in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Produktion und Markteinführung</li> <li>– Erzielung bestimmter strategischer und Wachstumsziele im asiatischen Markt und in Südamerika</li> <li>– Weiterentwicklung und Umsetzung der Nordamerikastrategie im Material-Handling-Geschäft</li> </ul> | 1,10   |

1 Die Ziele von Herrn Dr. Smith beinhalten auch die individuellen Ziele des CFO und Arbeitsdirektors, dessen Funktion Herr Dr. Smith ad interim seit dem 1. April 2022 inne hatte

Mit **Anke Groth**, die mit Ablauf des 31. März 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und deren Dienstvertrag zeitgleich durch Beendigungsvereinbarung beendet wurde, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung der individuelle Leistungsmultiplikator für den STI 2022 auf 1,0 festgelegt (dazu nachfolgend unter [„Leistungszusagen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet haben“](#)). Auf die Darstellung der für das Geschäftsjahr 2022 ursprünglich vereinbarten individuellen Ziele wird daher verzichtet. Den STI 2022 erhält Anke Groth zeitanteilig bis zum Ende ihres Dienstvertrags am 31. März 2022.

Mit **Gordon Riske**, der mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für den STI 2022 dessen vertragsgemäße Gewährung bis zum regulären Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2022 vereinbart. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsmultiplikator ohne Vereinbarung individueller Ziele auf 1,0 festgesetzt. Den STI 2022 erhält Gordon Riske nicht für seine aktive Vorstandstätigkeit, sondern gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

Mit **Dr. Eike Böhm**, der mit Ablauf des 30. Juni 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Dienstvertrag regulär am 31. Juli 2022 endete, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für den STI 2022 ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent vereinbart und der individuelle Leistungsmultiplikator auf 1,0 festgelegt. Individuelle Ziele wurden dementsprechend nicht festgelegt. Den STI 2022 erhält Dr. Eike Böhm nicht für seine aktive Vorstandstätigkeit, sondern gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

**1.3 Auszahlungsbeträge des STI 2022**

Basierend auf den vorgenannten Feststellungen der Zielerreichung und der individuellen Leistungsmultiplikatoren der Vorstandsmitglieder ergeben sich für das Geschäftsjahr 2022 folgende Auszahlungsbeträge des STI 2022 an die einzelnen Vorstandsmitglieder.

**Auszahlungsbetrag STI 2022**

|   | Zielwert <sup>1</sup> | Zielerreichungs-<br>grad Bonus-<br>anspruch | Vorläufiger<br>Auszahlungsbetrag <sup>1</sup> | Zielerreichung –<br>individueller<br>Leistungs-<br>multiplikator | Auszahlungsbetrag <sup>1</sup> |
|---|-----------------------|---|---|--|--------------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>2</sup> | 800 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 410 Tsd. €                                    | 1,00   | 410 Tsd. €                     |
| Gordon Riske <sup>3</sup>               | 400 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 205 Tsd. €                                    | 1,00   | 205 Tsd. €                     |
| Dr. Eike Böhm <sup>4</sup>              | 233 Tsd. €            | 100,00 %                                    | 233 Tsd. €                                    | 1,00   | 233 Tsd. €                     |
| Hasan Dandashly                         | 600 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 308 Tsd. €                                    | 0,80   | 246 Tsd. €                     |
| Anke Groth <sup>5</sup>                 | 125 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 64 Tsd. €                                     | 1,00   | 64 Tsd. €                      |
| Andreas Krinninger                      | 500 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 257 Tsd. €                                    | 0,90   | 231 Tsd. €                     |
| Dr. Henry Puhl                          | 400 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 205 Tsd. €                                    | 0,90   | 185 Tsd. €                     |
| Ching Pong Quek                         | 463 Tsd. €            | 51,31 %                                     | 238 Tsd. €                                    | 1,10   | 261 Tsd. €                     |
| <b>Summe</b>                            | <b>3.521 Tsd. €</b>   |   | <b>1.920 Tsd. €</b>                           |  | <b>1.836 Tsd. €</b>            |

1 Bei Herrn Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 40 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

3 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022; Der hier angegebene Wert entfällt auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

4 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum Ablauf des 31. Juli 2022; für den STI 2022 von Herrn Dr. Böhm gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde für den STI 2022 ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Der hier angegebene Wert entfällt auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

5 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022; für den STI 2022 von Frau Groth gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde für den STI 2022 ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

Die Auszahlungsbeträge aus dem STI für das Geschäftsjahr 2022 werden im nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Da der für die Zielerreichung maßgebliche Zeitraum vollständig im Geschäftsjahr 2022 lag und dementsprechend faktisch alle Parameter für die tatsächliche Auszahlung vorliegen, betrachtet die Gesellschaft wie eingangs erläutert die Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2022 als im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

## 2. Mehrjährige variable Vergütung (Performance-Share-Plan bzw. LTI)

Die mehrjährige variable Vergütung zielt auf eine langfristige positive Unternehmensentwicklung ab. Dementsprechend sind die für den Performance-Share-Plan festgesetzten ambitionierten Ziele aus der langfristigen Unternehmensstrategie abgeleitet und insbesondere an der Wertentwicklung des Unternehmens orientiert. Über den relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) als finanzielle Bemessungsgrundlage wird zudem die Wertentwicklung der Gesellschaft ins Verhältnis zur Entwicklung der MDAX-Unternehmen insgesamt gesetzt, womit ein externes Bewertungskriterium in die Leistungsbeurteilung einfließt. Daneben unterstützen die seit der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems zum 1. Januar 2021 zur Anwendung kommenden nichtfinanziellen Ziele die langfristige Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und unterstreichen die soziale und ökologische Verantwortung der KION Group. Damit wird eine Kongruenz zwischen den



Erwartungen der Aktionäre sowie anderer Stakeholder und der Vorstandsvergütung hergestellt und den Vorstandsmitgliedern die Teilhabe an der Wertentwicklung des Unternehmens ermöglicht. Dies soll einen noch stärkeren Anreiz schaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Die Performanceperiode von drei Jahren ist konsistent mit derjenigen, die auch für die mehrjährige variable Vergütung der oberen Führungskräfte der KION Group zum Einsatz kommt. Damit sollen die Einheitlichkeit und gleiche Incentivierung aller oberen Führungskräfte einschließlich des Vorstands sichergestellt werden. Dies trägt dazu bei, dass das Handeln sämtlicher oberen Führungskräfte einschließlich des Vorstands stets auch auf die langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

Die mehrjährige variable Vergütung wird für jedes Geschäftsjahr in Form eines Performance-Share-Plans mit dreijähriger Performanceperiode gewährt. Diese beginnt mit dem Beginn des 1. Januars eines Jahres und endet mit Ablauf des 31. Dezembers des zweiten auf dieses Geschäftsjahr folgenden Jahres. Der Performance-Share-Plan ist ein rein auf Barausgleich ausgerichteter Long-Term-Incentive-Plan, der kein Recht auf den Bezug tatsächlicher Aktien beinhaltet.

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Performance-Share-Plans sind finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen. Diese bleiben über die gesamte dreijährige Performanceperiode unverändert gültig. Finanzielle Bemessungsgrundlagen sind zu jeweils 40 Prozent die Performance des relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) der KION Aktie gegenüber dem MDAX und der Return on Capital Employed (ROCE). Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht.

Als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage werden seit der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems zum 1. Januar 2021 zu 20 Prozent ESG-Ziele berücksichtigt, nämlich die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit, die anhand verschiedener Kennzahlen ermittelt wird, sowie das Ergebnis der KION GROUP AG im S&P Global CSA Rating, welches das Gesamtunternehmen und dessen Entwicklung nach verschiedenen Kriterien beurteilt. Zusätzlich wird die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder durch einen für alle Vorstandsmitglieder identischen Leistungsmultiplikator, den der Aufsichtsrat auf Basis der Erfüllung der vereinbarten gemeinsamen individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder festlegt, berücksichtigt.

Für jede dreijährige Performanceperiode des LTI wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl an Performance Shares in Form von sogenannten 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 Performanceperiode geteilt wird.

Der Aufsichtsrat setzt mit der bedingten Zuteilung der Performance Shares auch die finanziellen, nichtfinanziellen und individuellen Bemessungsgrundlagen einschließlich der definierten Zielkorridore und Zielerreichungskurven für die Plantranche fest.

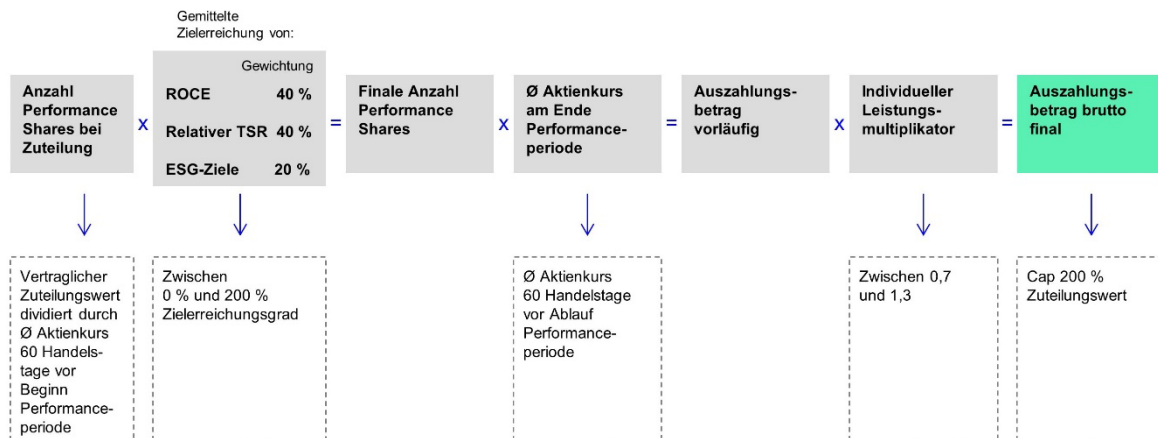
Die finale Anzahl der Performance Shares ergibt sich aus der Multiplikation der dem Vorstandsmitglied bedingt zugeteilten Anzahl an Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Zielgrößen zum Ende der jeweiligen Performanceperiode.

Der vorläufige Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans errechnet sich sodann für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation der finalen Anzahl der Performance Shares mit dem zum Ende der jeweiligen Performanceperiode festzustellenden 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



Performanceperiode. Der finale Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans errechnet sich für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation des vorläufigen Auszahlungsbetrags mit dem individuellen Leistungsmultiplikator, der sich zwischen 0,7 und 1,3 bewegen kann und vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der vereinbarten individuellen messbaren Ziele festgesetzt wird. Der Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans ist auf 200 Prozent des vertraglich gewährten Zuteilungswerts begrenzt. Bei Beendigung des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags während einer laufenden Performanceperiode erfolgt ggf. eine zeitanteilige Kürzung der jeweiligen LTI-Auszahlung.

## LTI



Zum Abschluss des Geschäftsjahres 2022 endete der für die Zielerreichung der LTI-Tranche 2020 bis 2022 maßgebliche Zeitraum, womit faktisch alle Parameter für die tatsächliche Auszahlung dieser LTI-Tranche vorliegen und die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Wie eingangs erläutert betrachtet die Gesellschaft daher die Auszahlung der LTI-Tranche 2020 bis 2022 als im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG, auch wenn deren Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2023 erfolgt.

Die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2020 bis 2022 beruht noch auf dem im Jahr 2020 gültigen Vergütungssystem für den Vorstand. Bemessungsgrundlagen waren im Unterschied zum aktuell geltenden Vergütungssystem für den Vorstand ausschließlich finanzielle Kriterien, namentlich ROCE und relativer TSR, sowie der individuelle Leistungsmultiplikator.

Für die Zielerreichung des relativen TSR gilt Folgendes: Der untere Schwellenwert liegt bei 0 Prozent Outperformance (= Gleichperformance) und entspricht einem Zielerreichungsgrad von 50 Prozent. Eine Outperformance von 6,67 Prozent entspricht einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent. Der obere Schwellenwert liegt bei einer Outperformance von 20 Prozent und entspricht einem Zielerreichungsgrad von 200 Prozent.

Für die Zielerreichung des ROCE gilt Folgendes: Der untere Schwellenwert liegt bei 70 Prozent des Budget-Ziels. Wird ein Wert unterhalb oder gleich dem unteren Schwellenwert erreicht, entspricht dies einem Zielerreichungsgrad von 0 Prozent. Wird ein Wert erreicht, der dem Budget-Ziel entspricht, entspricht dies einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent. Der obere Schwellenwert liegt bei 130 Prozent des Budget-Ziels und entspricht einem Zielerreichungsgrad von 200 Prozent.

Folgende Zielerreichungen der finanziellen Ziele wurden zum Ablauf der Performanceperiode 2020 bis 2022 festgestellt:

### Zielerreichung LTI-Tranche 2020 bis 2022

| Ziele                       | Gewichtung   | Erreichter Wert | Verhältnis<br>erreichter Wert<br>zu Zielwert<br>(bei Zielerrei-<br>chung 100 %) | Ziel-<br>erreichungsgrad<br>Bonusanspruch<br>LTI 2020–2022<br>(Cap bei 200 %) |
|-----------------------------|--------------|-----------------|---|---|
| ROCE <sup>1</sup>           | 50 %         | 6,07 %          | 62,00 %   | 0,00 %  |
| Relativer TSR <sup>1</sup>  | 50 %         | –42,99 %        | –644,53 %   | 0,00 %  |
| <b>Gesamtzielerreichung</b> | <b>100 %</b> |                 | <b>–291,27 %</b>  | <b>0,00 %</b>   |

<sup>1</sup> Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht

Bei der langfristigen variablen Vergütung haben die Vorstandsmitglieder gemeinsame individuelle messbare Ziele, deren Erreichung für die Feststellung des individuellen Leistungsmultiplikators für die relevante LTI-Tranche maßgeblich ist. Der Leistungsmultiplikator bewegt sich in einer Spanne von 0,7 bis 1,3. Die individuellen Ziele werden aus den in den Planbedingungen festgelegten Kriterien (Marktanteilsentwicklung, Innovationserfolge und Mitarbeiterzufriedenheit) abgeleitet und umfassen für die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2020 bis 2022 unter anderem Wachstum im Geschäftsfeld Automatisierung, die Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung des Top-Managements, die Umsetzung der Strategie für den chinesischen Markt sowie die Entwicklung einer ganzheitlichen Herangehensweise und Strategie für die KION Group im Bereich Nachhaltigkeit.

Angesichts der in der Performance Periode erzielten deutlichen Fortschritte und des Wachstums im chinesischen Markt sowie der initiierten Entwicklungen und erreichten Ergebnisse der gesamten KION Group im Bereich Nachhaltigkeit, beides aus Sicht des Aufsichtsrats enorm wichtige strategische Handlungsfelder für das Unternehmen, hat der Aufsichtsrat den Leistungsmultiplikator für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 für alle aus der LTI-Tranche 2020 bis 2022 berechtigten und zum Ende der Performance Periode noch amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,1 festgelegt.

Von den zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern ist die LTI-Tranche 2020 bis 2022 nur für Ching Pong Quek von Relevanz, da dieser als einziger bereits 2020 dem Vorstand angehörte. Angesichts der Zielerreichung von 0 Prozent der finanziellen Ziele für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 ergibt sich allerdings unabhängig von der Zielerreichung der individuellen Ziele ein Auszahlungsbetrag von 0 € für Ching Pong Quek.

Mit **Anke Groth**, die mit Ablauf des 31. März 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und deren Vorstandsdienstvertrag zeitgleich endete, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung die zeitanteilige Zahlung der LTI-Tranche 2020 bis 2022 bis zum Ablauf des Vorstandsdienstvertrages auf Basis eines auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikators vereinbart, d.h., es erfolgt keine individuelle Anpassung (dazu nachfolgend unter „[Leistungszusagen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet haben](#)“). Angesichts der Zielerreichung von 0 Prozent der finanziellen Ziele für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 ergibt sich unabhängig von dem auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikator ein Auszahlungsbetrag von 0 € für Anke Groth.

Mit **Gordon Riske**, der mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Vorstandsdienstvertrag regulär zum 30. Juni 2022 endete, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 deren vertragsgemäße Gewährung bis zum Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2022 vereinbart. Angesichts der Zielerreichung von 0 Prozent der finanziellen Ziele für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 ergibt sich somit unabhängig von der Zielerreichung der individuellen Ziele ein Auszahlungsbetrag von 0 € für Gordon Riske.

Mit **Dr. Eike Böhm**, der mit Ablauf des 30. Juni 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Vorstandsdienstvertrag regulär zum 31. Juli 2022 endete, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent vereinbart und der individuelle Leistungsmultiplikator auf 1,0 festgelegt. Eine individuelle Beurteilung der Zielerreichung erfolgte daher nicht. Die LTI-Tranche 2020 bis 2022 erhält Dr. Eike Böhm zu 18/31 (18 Monate) für seine aktive Vorstandstätigkeit und zu 13/31 (13 Monate) gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

Für **Susanna Schneeberger**, die mit Ablauf des 12. Januar 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und deren Vorstandsdienstvertrag zum 31. März 2020 endete, ist die LTI-Tranche 2020 bis 2022 gemäß den Regelungen der Beendigungsvereinbarung zeitanteilig bis zum Ablauf des Vorstandsdienstvertrages zahlbar auf Basis eines auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikators, d.h., es erfolgt keine individuelle Anpassung. Angesichts der Zielerreichung von 0 Prozent der finanziellen Ziele für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 ergibt sich somit unabhängig von dem auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikator ein Auszahlungsbetrag von 0 € für Susanna Schneeberger.

Dementsprechend wurden für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 die folgenden Auszahlungsbeträge festgesetzt:

## Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2020 bis 2022

|                                   | Vertraglicher Zuteilungswert des Performance-Share-Plan zum Zeitpunkt der Gewährung | Anzahl Performance Shares bei Zuteilung <sup>1</sup> | Zielerreichungsgrad Bonusanspruch | Finale Anzahl Performance Shares | Ø Aktienkurs am Ende Performanceperiode | Vorläufiger Auszahlungsbetrag <sup>2</sup> | Zielerreichung – individueller Leistungsmultiplikator | Auszahlungsbetrag (Cap bei 200 % Auszahlung) <sup>2</sup> |
|-----------------------------------|---|--|-----------------------------------|----------------------------------|---|--|---|---|
| Gordon Riske <sup>3</sup>         | 1.333 Tsd. €  | 23.072   | 0,00 %                            | –                                | €25,39                                  | –  | 1,1   | –   |
| Dr. Eike Böhm <sup>4</sup>        | 861 Tsd. €  | 14.901   | 100,00 %                          | 14.901                           | €25,39                                  | 378 Tsd. €                                 | 1,0   | 378 Tsd. €  |
| Anke Groth <sup>5</sup>           | 750 Tsd. €  | 12.978   | 0,00 %                            | –                                | €25,39                                  | –  | 1,0   | –   |
| Ching Pong Quek                   | 830 Tsd. €  | 14.362   | 0,00 %                            | –                                | €25,39                                  | –  | 1,1   | –   |
| Susanna Schneeberger <sup>6</sup> | 83 Tsd. €   | 1.442  | 0,00 %                            | –                                | €25,39                                  | –  | 1,0   | –   |
| <b>Summe</b>                      | <b>3.857 Tsd. €</b>   | <b>66.755</b>  |                                   | <b>14.901</b>                    |   | <b>378 Tsd. €</b>                          |   | <b>378 Tsd. €</b>   |

1 Der Fair Value pro Performance Share zum Zeitpunkt der Gewährung lag bei 57,79 €

2 Bei Herrn Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 36 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

3 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Der hier angegebene Wert entfällt zu 24/30 (24 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Herrn Riske bis zum 31. Dezember 2021 und zu 6/30 (sechs Monate) auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

4 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum Ablauf des 31. Juli 2022. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Für die LTI-Tranche 2020 von Herrn Dr. Böhm gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Der hier angegebene Wert entfällt zu 18/31 (18 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Herrn Dr. Böhm bis zum 30. Juni 2021 und zu 13/31 (13 Monate) auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

5 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Für die LTI-Tranche 2020 von Frau Groth gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

6 Amtsniederlegung am 12. Januar 2020; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum Ablauf des 31. März 2020. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Für die LTI-Tranche 2020 von Frau Schneeberger gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Der hier angegebene Wert entfällt zu rund 0,4/3 (rund 0,4 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Frau Schneeberger bis zum 12. Januar 2020 und zu rund 2,6/3 (rund 2,6 Monate) auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

Die LTI-Tranche 2020 bis 2022 gelangt im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt, im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung.

Dr. Richard Robinson Smith, Hasan Dandashly, Andreas Krinninger und Dr. Henry Puhl haben dem Vorstand der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2020 noch nicht angehört, weshalb sie aus der LTI-Tranche für die Performanceperiode 2020 bis 2022 ebenfalls keine Auszahlungen als Vergütung für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

## Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Die Einführung einer Malus- und Clawback-Regelung für die variable Vergütung erfolgte nach Maßgabe der Vorgaben in § 87a Abs. 1 Ziffer 6. AktG. Sie trägt dem Grundsatz Pay for Performance

dergestalt Rechnung, dass sich auch signifikantes Fehlverhalten bzw. fehlerhaft ausgewiesene Unternehmensergebnisse auf die Vorstandsvergütung auswirken muss, und zwar im negativen Sinne.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde von den genannten Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht. Vom Aufsichtsrat wurde kein Sachverhalt festgestellt, der Anlass dazu gegeben hätte.

## Aktienenerwerbs- und Halteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Neben dem Performance-Share-Plan bildet die Aktienenerwerbs- 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, da damit die Interessen von Vorstand und Aktionären an einer Wertsteigerung des Unternehmens angeglichen werden.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied einen Mindestbestand an Aktien der KION GROUP AG in Höhe von 100 Prozent eines jährlichen Brutto-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. Bis zum Ende seiner Bestellung darf das Vorstandsmitglied über die Aktien nicht verfügen.

Die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder haben jeweils die erforderliche Anzahl Aktien gehalten und damit die Aktienenerwerbs- und Halteverpflichtung erfüllt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Grad der Erfüllung der jeweiligen Aktienenerwerbs- und -halteverpflichtungen im Geschäftsjahr 2022 für die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder:

### Haltepflicht zum 31. Dezember 2022

| Name                       | Anzahl der zum<br>31. Dezember 2022<br>gehaltenen Aktien | Anzahl der unter die<br>Halteverpflichtung<br>fallenden Aktien zum<br>31. Dezember 2022 |
|----------------------------|--|---|
| Dr. Richard Robinson Smith | 50.000   | 3.181   |
| Hasan Dandashly            | 6.000  | 5.618   |
| Andreas Krinninger         | 13.690   | 5.442   |
| Dr. Henry Puhl             | 7.600  | 1.880   |
| Ching Pong Quek            | 49.500   | 11.813  |
| <b>Gesamt</b>              | <b>126.790</b>   | <b>27.934</b>   |

**Grad der Erfüllung der Ziel-Anzahl der Aktienerwerbsverpflichtung zum 31. Dezember 2022**

| Name                       | Ziel-Anzahl der gem.<br>Vorstandsvereinbarung<br>zu erwerbenden Aktien | Zu erfüllen bis | Erfüllung der<br>Aktienhaltevorschrift<br>in % zum<br>31. Dezember 2022 |
|----------------------------|--|-----------------|---|
| Dr. Richard Robinson Smith | 12.723   | Dezember 2025   | 100,00 %  |
| Hasan Dandashly            | 11.236   | Dezember 2024   | 53,40 %   |
| Andreas Krinninger         | 10.885   | Dezember 2024   | 100,00 %  |
| Dr. Henry Puhl             | 7.520  | Juni 2025       | 100,00 %  |
| Ching Pong Quek            | 11.813   | Oktober 2020    | 100,00 %  |
| <b>Gesamt</b>              | <b>54.177</b>  |                 |   |

**Sonstige Leistungen****1. Sondervergütung**

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit der Auslobung einer Sondervergütung hat der Aufsichtsrat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

**2. Zeitlich begrenzte Leistungen**

Ferner ist der Aufsichtsrat berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte Leistungen zu gewähren, wie zum Beispiel Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel. Mit derartigen Leistungszusagen soll es gelingen, hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand der Gesellschaft zu gewinnen.

Im Januar des Geschäftsjahr 2022 hat die Gesellschaft Dr. Richard Robinson Smith gemäß den Vereinbarungen im Dienstvertrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei seinem früheren Dienstgeber einen Betrag in Höhe von brutto 666,7 Tsd. € ausgezahlt.

**Maximalvergütung**

Die Höhe der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung ist nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Mit der Festsetzung einer Maximalvergütung werden die maximalen Zahlungsverpflichtungen für die Vorstandsvergütung für die Gesellschaft kalkulierbar. Zur Maximalvergütung gehören grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Festgehalt, der Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilte und nach Ablauf der relevanten Performanceperiode gewährte variable Vergütung (Bonus-Plan 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 gewährt, fließen auch diese Leistungen für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, in die Maximalvergütung ein.

Im Geschäftsjahr 2022 betrug die vereinbarte Maximalvergütung für Dr. Richard Robinson Smith brutto 8.243 Tsd. €, für Anke Groth (ausgeschieden zum 31. März 2022) brutto 4.050 Tsd. €, für Dr. Henry Puhl brutto 4.343 Tsd. €, für Andreas Krininger brutto 4.852 Tsd. €, für Hasan Dandashly brutto 5.387 Tsd. € und für Ching Pong Quek brutto 4.842 Tsd. €. Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung werden das Festgehalt 2022, die in 2022 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2022 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2022 bis 2024 in die Betrachtung ein, welche im Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gelangt. Daher kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst abschließend im Geschäftsjahr 2025 beurteilt werden. Nach derzeitiger Einschätzung ist die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 jedoch bereits jetzt gewährleistet. Selbst bei Auszahlung der LTI-Tranche 2022 bis 2024 in maximal möglicher Höhe von 200 Prozent des Zuteilungswerts wird aller Voraussicht nach die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 bei keinem der genannten Vorstandsmitglieder überschritten.

Über die abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Vergütungsbericht 2024 berichtet.

## Tabellarische Übersicht über die den Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG ist die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und der früheren Vorstandsmitglieder in der nachfolgenden Tabelle einschließlich des jeweiligen relativen Anteils der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung unter Anwendung des Eingangs erläuterten Verständnisses der Begrifflichkeiten „gewährt“ und „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Die Bewertung der Nebenleistungen erfolgte zu dem für steuerliche Zwecke ermittelten Wert.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

| in Tsd. €  |  | Dr. Richard Robinson Smith         |                |      |      | Gordon Riske <sup>1</sup>                  |                |              |                |
|--|--|------------------------------------|----------------|------|------|--|----------------|--------------|----------------|
|  |  | CEO KION GROUP AG<br>Ab 01.01.2022 |                |      |      | CEO KION GROUP AG<br>Bis 31. Dezember 2021 |                |              |                |
|  |  | 2022                               | in %           | 2021 | in % | 2022                                       | in %           | 2021         | in %           |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten               | Festvergütung  | 1.200                              | 52,2 %         |      |      | 700  | 76,6 %         | 1.400        | 21,7 %         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>2</sup>        | 689                                | 30,0 %         |      |      | 9  | 1,0 %          | 35           | 0,5 %          |
|  | <b>Summe</b>   | <b>1.889</b>                       | <b>82,2 %</b>  |      |      | <b>709</b>                                 | <b>77,6 %</b>  | <b>1.435</b> | <b>22,3 %</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten                 | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>410</b>                         | <b>17,8 %</b>  |      |      | <b>205</b>                                 | <b>22,4 %</b>  | <b>1.812</b> | <b>28,1 %</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |                                    |                |      |      |  |                | 1.227        | 19,0 %         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2021)               |                                    |                |      |      |  |                |              |                |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>3</sup>  | 410                                | 17,8 %         |      |      | 205  | 22,4 %         |              | –              |
|  | Einmalige variable<br>Sondervergütung                        |                                    |                |      |      |  |                | 585          | 9,1 %          |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>0</b>                           | <b>–</b>       |      |      | <b>0</b>                                   | <b>–</b>       | <b>3.200</b> | <b>49,6 %</b>  |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |                                    |                |      |      |  |                | 3.200        | 49,6 %         |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2019–31.12.2021)              |  |                                    |                |      |      |  |                |              |                |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>3</sup> |  |                                    |                |      | 0    | –  |                | –            |                |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>2.299</b>                       | <b>100,0 %</b> |      |      | <b>914</b>                                 | <b>100,0 %</b> | <b>6.447</b> | <b>100,0 %</b> |

1 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022. Die hier für das Jahr 2022 angegebenen Werte enthalten die Werte gemäß Beendigungsvereinbarung

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Herrn Dr. Smith ist hier ebenfalls ein Betrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei seinem früheren Dienstgeber enthalten

3 Für Herrn Riske gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung



**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 (Fortsetzung)**

| in Tsd. €  |  | Dr. Eike Böhm <sup>1</sup>             |                |              |                | Hasan Dandashly <sup>2</sup>  |                |              |                |
|--|--|--|----------------|--------------|----------------|---|----------------|--------------|----------------|
|  |  | CTO KION GROUP AG<br>Bis 30. Juni 2021 |                |              |                | President KION Supply Chain<br>Solutions KION GROUP AG<br>Ab 1. Januar 2021 |                |              |                |
|  |  | 2022                                   | in %           | 2021         | in %           | 2022  | in %           | 2021         | in %           |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten               | Festvergütung  | 379                                    | 38,0 %         | 650          | 20,0 %         | 919   | 62,2 %         | 817          | 37,0 %         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>3</sup>        | 8                                      | 0,8 %          | 16           | 0,5 %          | 313   | 21,2 %         | 294          | 13,3 %         |
|  | <b>Summe</b>   | <b>387</b>                             | <b>38,8 %</b>  | <b>666</b>   | <b>20,5 %</b>  | <b>1.232</b>  | <b>83,4 %</b>  | <b>1.111</b> | <b>50,3 %</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten                 | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>233</b>                             | <b>23,3 %</b>  | <b>580</b>   | <b>17,9 %</b>  | <b>246</b>  | <b>16,6 %</b>  | <b>1.096</b> | <b>49,7 %</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |  |                |              |                |   |                |              |                |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2021) <sup>4</sup>  |  |                | 400          | 12,3 %         |   |                | 1.096        | 49,7 %         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>5</sup>  | 233                                    | 23,3 %         |              |                | 246   | 16,6 %         |              |                |
|  | Einmalige variable<br>Sondervergütung                        |  |                | 180          | 5,5 %          |   |                |              |                |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>378</b>                             | <b>37,9 %</b>  | <b>2.000</b> | <b>61,6 %</b>  | <b>0</b>  | <b>–</b>       | <b>0</b>     | <b>–</b>       |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |  |                |              |                |   |                |              |                |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2019–31.12.2021)              |  |  | 2.000          | 61,6 %       |                |   |                |              |                |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>6</sup> | 378  | 37,9 %                                 |                |              |                |   |                |              |                |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>998</b>                             | <b>100,0 %</b> | <b>3.246</b> | <b>100,0 %</b> | <b>1.478</b>  | <b>100,0 %</b> | <b>2.207</b> | <b>100,0 %</b> |

1 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Juli 2022. Die hier für das Jahr 2022 angegebenen Werte enthalten die Werte gemäß Beendigungsvereinbarung. Die hier für das Jahr 2021 angegebenen Werte enthalten die Werte für den Zeitraum der aktiven Vorstandstätigkeit sowie die entsprechenden anteiligen Werte für das Jahr 2021 gemäß Beendigungsvereinbarung

2 Bei Herrn Dandashly sind in den Werten Wechselkursdifferenzen enthalten

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Herrn Dandashly ist hier ebenfalls das Versorgungsentgelt enthalten

4 Für Herrn Dr. Böhm gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Für das Jahr 2021 wurde hier für Herrn Dr. Böhm ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt; Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Herrn Dandashly wurde aufgrund der im Monat der Auszahlung gültigen Wechselkurses entsprechend angepasst

5 Für Herrn Dr. Böhm gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Für das Jahr 2022 wurde hier für Herrn Dr. Böhm ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Bei Herrn Dandashly kann es bei der Auszahlung noch zu Wechselkursdifferenzen kommen

6 Für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 von Herrn Dr. Böhm gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 (Fortsetzung)**

| in Tsd. €  |  | Anke Groth <sup>1</sup>                |                |              |               | Andreas Krinninger                       |                |              |               |
|--|--|--|----------------|--------------|---------------|--|----------------|--------------|---------------|
|  |  | CFO KION GROUP AG<br>Bis 31. März 2022 |                |              |               | President KION ITS EMEA<br>KION GROUP AG |                |              |               |
|  |  | 2022                                   | in %           | 2021         | in %          | 2022                                     | in %           | 2021         | in %          |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten               | Festvergütung  | 200                                    | 6,8 %          | 800          | 20,3%         | 775                                      | 76,1 %         | 775          | 49,8%         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>2</sup>        | 2.687                                  | 91,1 %         | 14           | 0,4%          | 13                                       | 1,3 %          | 13           | 0,8%          |
|  | <b>Summe</b>   | <b>2.887</b>                           | <b>97,8 %</b>  | <b>814</b>   | <b>20,7%</b>  | <b>788</b>                               | <b>77,3 %</b>  | <b>788</b>   | <b>50,7%</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten                 | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>64</b>                              | <b>2,2 %</b>   | <b>1.127</b> | <b>28,6%</b>  | <b>231</b>                               | <b>22,7 %</b>  | <b>767</b>   | <b>49,3%</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |  |                |              |               |  |                |              |               |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2021)               |  | –              | 767          | 19,5%         |  | –              | 767          | 49,3%         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>3</sup>  | 64                                     | 2,2 %          |              | –             | 231                                      | 22,7 %         |              | –             |
|  | Einmalige variable<br>Sondervergütung                        |  | –              | 360          | 9,1%          |  | –              |              | –             |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>0</b>                               | <b>–</b>       | <b>2.000</b> | <b>50,7%</b>  | <b>0</b>                                 | <b>–</b>       | <b>0</b>     | <b>–</b>      |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |  |                |              |               |  |                |              |               |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2019–31.12.2021)              |  | –                                      | 2.000          | 50,7%        |               | –  |                | –            |               |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>4</sup> | 0  | –                                      |                | –            |               | –  |                | –            |               |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>2.951</b>                           | <b>100,0 %</b> | <b>3.941</b> | <b>100,0%</b> | <b>1.019</b>                             | <b>100,0 %</b> | <b>1.555</b> | <b>100,0%</b> |

1 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Frau Groth sind hier für das Jahr 2022 auch Zahlungen im Zuge ihres Ausscheidens mit abgebildet, die zur Abgeltung von Vergütungsansprüchen bis zum regulären Vertragsende am 31. Mai 2023 in Form von Einmalzahlungen geleistet wurden

3 Für Frau Groth gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

4 Für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 von Frau Groth gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 (Fortsetzung)**

| in Tsd. €  |  | Dr. Henry Puhl                       |                |            |               | Ching Pong Quek   |                |              |                |
|--|--|--------------------------------------|----------------|------------|---------------|---|----------------|--------------|----------------|
|  |  | CTO KION GROUP AG<br>Ab 1. Juli 2021 |                |            |               | President KION ITS Asia Pacific &<br>Americas KION GROUP AG |                |              |                |
|  |  | 2022                                 | in %           | 2021       | in %          | 2022  | in %           | 2021         | in %           |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten               | Festvergütung  | 650                                  | 76,1 %         | 325        | 49,4%         | 794   | 63,2 %         | 796          | 17,3 %         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>1</sup>        | 19                                   | 2,2 %          | 26         | 4,0%          | 202   | 16,1 %         | 198          | 4,3 %          |
|  | <b>Summe</b>   | <b>669</b>                           | <b>78,3 %</b>  | <b>351</b> | <b>53,3%</b>  | <b>996</b>  | <b>79,2 %</b>  | <b>994</b>   | <b>21,6 %</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten                 | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>185</b>                           | <b>21,7 %</b>  | <b>307</b> | <b>46,7%</b>  | <b>261</b>  | <b>20,8 %</b>  | <b>1.340</b> | <b>29,2 %</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |                                      |                |            |               |   |                |              |                |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2021) <sup>2</sup>  |                                      |                | 307        | 46,7%         |   |                | 830          | 18,1 %         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>3</sup>  | 185                                  | 21,7 %         |            |               | 261   | 20,8 %         |              |                |
|  | Einmalige variable<br>Sondervergütung <sup>4</sup>           |                                      |                |            |               |   |                | 510          | 11,1 %         |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>0</b>                             | <b>–</b>       | <b>0</b>   | <b>–</b>      | <b>0</b>  | <b>–</b>       | <b>2.260</b> | <b>49,2 %</b>  |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |                                      |                |            |               |   |                |              |                |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2019–31.12.2021) <sup>5</sup> |  |                                      |                |            |               |   | 2.260          | 49,2 %       |                |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>6</sup> |  |                                      |                |            | 0             |   |                |              |                |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>854</b>                           | <b>100,0 %</b> | <b>658</b> | <b>100,0%</b> | <b>1.257</b>  | <b>100,0 %</b> | <b>4.594</b> | <b>100,0 %</b> |

1 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten; Bei Herrn Quek ist hier ebenfalls die in China zu zahlende Steuer für die Zuführung zur Altersversorgung enthalten

2 Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Herrn Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2021 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

3 Bei Herrn Quek ist für das Jahr 2022 ein pauschaler Zuschlag von rund 40 Prozent im Rahmen eines Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

4 Der Wert der einmaligen variablen Sondervergütung für Herrn Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2021 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

5 Der Wert der mehrjährigen variablen Vergütung für Herrn Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2021 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

6 Bei Herrn Quek ist für das Jahr 2022 ein pauschaler Zuschlag von rund 36 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 (Fortsetzung)**

|  |  | <b>Susanna Schneeberger<sup>1</sup></b>        |          |            |                |                |  |  |  |  |
|--|--|--|----------|------------|----------------|----------------|--|--|--|--|
|  |  | CDO KION GROUP AG<br>Bis 12. Januar 2020       |          |            |                |                |  |  |  |  |
| in Tsd. €  |  | 2022   | in %     | 2021       | in %           |                |  |  |  |  |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten | Festvergütung  |  | –        |            | –              |                |  |  |  |  |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen                       |  | –        |            | –              |                |  |  |  |  |
|  | <b>Summe</b>   |  | –        |            | –              |                |  |  |  |  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten   | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                   |  | –        | <b>0</b>   | –              |                |  |  |  |  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                     | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2021) |          | –          |                | –              |  |  |  |  |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022)                 |  | –        |            | –              |                |  |  |  |  |
|  | Einmalige variable<br>Sondervergütung                          |  | –        |            | –              |                |  |  |  |  |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert   | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>  | <b>0</b> | –          | <b>833</b>     | <b>100,0 %</b> |  |  |  |  |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2019–31.12.2021) <sup>2</sup> |  |          | –          | 833            | 100,0 %        |  |  |  |  |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>3</sup> |  | 0        | –          |                | –              |  |  |  |  |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>   | <b>0</b>                                       | –        | <b>833</b> | <b>100,0 %</b> |                |  |  |  |  |

1 Amtsniederlegung am 12. Januar 2020; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2020. Die Werte für das Jahr 2021 und 2022 enthalten nur Werte gemäß Beendigungsvereinbarung

2 Für die LTI-Tranche 2019 bis 2021 von Frau Schneeberger gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

3 Für die LTI-Tranche 2020 bis 2022 von Frau Schneeberger gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. ehemalige Geschäftsführer im Geschäftsjahr 2022 gewährte Pensionszahlungen sind vorstehend unter „2. Altersversorgung“ dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Vorschüsse an Mitglieder des Vorstands gezahlt und es bestanden keine Kredite. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

## Leistungszusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG)

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds 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 dafür einen wichtigen Grund gehabt hätte. Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich aus dem Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen unter Zugrundelegung einer 100-Prozent-Zielerreichung für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Dienstvertrags zusammen. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen werden bei der Berechnung der Abfindungssumme nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus kann die Gesellschaft 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.

Entsprechende Vereinbarungen wurden im Berichtszeitraum mit Anke Groth getroffen, die zum 31. März 2022 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausschied (dazu nachfolgend unter „[Leistungszusagen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet haben](#)“).

## Leistungszusagen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG)

Im Falle der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung wie vorstehend unter „[2. Altersversorgung](#)“ beschrieben.

Für die Dauer der Vorstandsdienstzeit werden jährlich ein fester Beitrag in Höhe von 350 Tsd. € für Dr. Richard Robinson Smith, 124,5 Tsd. € für Ching Pong Quek, 250 Tsd. € für Andreas Krinninger und 150 Tsd. € für Dr. Henry Puhl auf das Versorgungskonto eingezahlt. Im Jahr 2022 wurden die genannten Beträge für Dr. Richard Robinson Smith, Dr. Henry Puhl, Ching Pong Quek und Andreas Krinninger in voller Höhe auf das Versorgungskonto eingezahlt. Für Ching Pong Quek übernimmt die KION GROUP AG zusätzlich die für die Altersversorgungsbeiträge anfallenden Steuern in Höhe von 65,2 Tsd. € nach Maßgabe des abgeschlossenen Hypotax-Agreements.

Anke Groth, die bis einschließlich 31. März 2022 dem Vorstand angehörte, steht aus der ihr erteilten Pensionszusage für den Zeitraum bis zum Beendigungsdatum eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zu, deren Höhe nach den Regelungen der Pensionszusage für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages berechnet wird. Den ursprünglich für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum regulären Ende des Vorstandsvertrags am 31. Mai 2023 noch geschuldeten Versorgungsbeitrag zu der Pensionszusage in Höhe von 354,2 Tsd. € hat die Gesellschaft im April 2022 auf dem Versorgungskonto von Anke Groth bereitgestellt. Auf den Zeitraum ihrer aktiven Vorstandstätigkeit entfällt davon der anteilige Betrag von 62,5 Tsd. €.

Für Dr. Eike Böhm, dessen Dienstvertrag regulär zum 31. Juli 2022 endete, wurde nach Maßgabe der Beendigungsvereinbarung im Juli 2022 ein Betrag in Höhe von 87,5 Tsd. € auf dem Versorgungskonto bereitgestellt.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersvorsorgezusagen für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar (nach International Financial Reporting Standards (IFRS) und Handelsgesetzbuch (HGB)):

### Pensionszusagen nach IFRS

| in Tsd. €                               | Dienstzeitaufwand<br>2022 | Dienstzeitaufwand<br>2021 | Barwert (DBO)<br>31.12.2022 | Barwert (DBO)<br>31.12.2021 |
|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup> |                           |                           | 350                         |                             |
| Anke Groth <sup>2</sup>                 | 253                       | 262                       | 1.197                       | 991                         |
| Andreas Krinninger                      | 253                       |                           | 942                         | 790                         |
| Dr. Henry Puhl <sup>3</sup>             | 142                       |                           | 586                         | 497                         |
| Ching Pong Quek                         | 126                       | 126                       | 1.298                       | 1.337                       |
| <b>Summe</b>                            | <b>774</b>                | <b>388</b>                | <b>4.373</b>                | <b>3.615</b>                |

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022. Für Frau Groth gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung; In die für 2022 ausgewiesenen Werte sind nur die auf das Jahr 2022 entfallenden Versorgungsbeiträge eingeflossen, nicht die darüber hinaus auf 2023 entfallenden und gemäß Beendigungsvereinbarung mit Frau Groth vorzeitig bereitgestellten Beträge

3 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

### Pensionszusagen nach HGB

| in Tsd. €                               | Dienstzeitaufwand<br>2022 | Dienstzeitaufwand<br>2021 | Barwert (DBO)<br>31.12.2022 | Barwert (DBO)<br>31.12.2021 |
|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup> |                           |                           | 350                         |                             |
| Anke Groth <sup>2</sup>                 | 255                       | 256                       | 1.197                       | 991                         |
| Andreas Krinninger                      | 255                       |                           | 942                         | 790                         |
| Dr. Henry Puhl <sup>3</sup>             | 153                       |                           | 586                         | 497                         |
| Ching Pong Quek                         | 127                       | 127                       | 1.298                       | 1.337                       |
| <b>Summe</b>                            | <b>790</b>                | <b>383</b>                | <b>4.373</b>                | <b>3.615</b>                |

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022. Für Frau Groth gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung; In die für 2022 ausgewiesenen Werte sind nur die auf das Jahr 2022 entfallenden Versorgungsbeiträge eingeflossen, nicht die darüber hinaus auf 2023 entfallenden und gemäß Beendigungsvereinbarung mit Frau Groth vorzeitig bereitgestellten Beträge

3 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

## Leistungszusagen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet haben (§ 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG)

Im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 hat Anke Groth ihre Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2022 beendet. Zeitgleich endete auch ihr Dienstvertrag mit der Gesellschaft. Mit Anke Groth wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Dienstvertrag von Anke Groth endete vorzeitig zum Ablauf des 31. März 2022.
- Sämtliche Leistungen, einschließlich Nebenleistungen, STI und LTI gemäß Dienstvertrag, werden bis zum Vertragsende sowie im Falle des LTI darüber hinaus letztmals für die Performanceperiode 2022 bis 2024 vertragsgemäß gewährt, soweit nicht nachfolgend abweichend dargestellt.
- Für den STI 2022 wird der Auszahlungsbetrag unter Anwendung eines individuellen Leistungsmultiplikators von 1,0 berechnet. Eine individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt nicht.
- Auszahlungsbeträge der Anke Groth vertragsgemäß zustehenden LTI-Tranchen für die Performanceperiode 2020 bis 2022, 2021 bis 2023 und 2022 bis 2024 werden jeweils unter Anwendung eines individuellen Leistungsmultiplikators von 1,0 ohne Festsetzung individueller Ziele bzw. die Beurteilung individueller Zielerreichungen festgesetzt.
- Zur Abgeltung sämtlicher Vergütungsansprüche für die feste Vergütung sowie für die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags von Anke Groth am 31. Mai 2023 erhält diese eine Einmalzahlung in Höhe von brutto 2.683,3 Tsd. €, zahlbar im April 2022.
- Altersvorsorgebeiträge stehen Anke Groth bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags am 31. Mai 2023 vertragsgemäß zu. In Summe handelt es sich um einen Betrag in Höhe von 354,2 Tsd. €, der im April 2022 dem Versorgungskonto von Anke Groth gutgeschrieben wurde. Auf den Zeitraum ihrer aktiven Vorstandstätigkeit entfällt davon der anteilige Betrag von 62,5 Tsd. €.
- Anke Groth unterliegt bis zum 30. November 2023 einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Für den Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 31. Mai 2023 ist die Kompensation hierfür mit der Einmalzahlung abgegolten. Für den Zeitraum vom 1. Juni 2023 bis zum 30. November 2023 erhält Anke Groth eine Kompensation von insgesamt brutto 400 Tsd. €, die ab Juni 2023 in sechs monatlichen Raten zahlbar ist. Eine Anrechnung anderweitig erzielter Bezüge auf die Höhe der Kompensation erfolgt nicht.

Für die vorgenannten Zusagen an Anke Groth ab dem 1. April 2022 hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 einen Betrag von 3.375 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

## Vergütung des Aufsichtsrats

### Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird der Struktur und der Höhe nach von der Hauptversammlung beschlossen. Sie ist in § 18 der Satzung der KION GROUP AG festgelegt.

Dadurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist erfolgsunabhängig. Aufsichtsratsmitglieder erhalten jeweils eine fixe Vergütung zuzüglich Sitzungsgeldern und Auslagenersatz. Durch den Verzicht auf eine variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll insbesondere deren Unabhängigkeit von der Gesellschaft gewahrt werden. Die Gesellschaft folgt damit der Empfehlung G.18 des DCGK.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine reine Festvergütung. Die jährliche feste Vergütung der ordentlichen Mitglieder beträgt 55 Tsd. €, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält dabei den dreifachen Betrag eines ordentlichen Mitglieds, also 165 Tsd. €, und sein Stellvertreter den zweifachen Betrag eines ordentlichen Mitglieds, also 110 Tsd. €.

Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen – mit Ausnahme des nach § 27 Absatz 3 Mitbestimmungsgesetz gebildeten Vermittlungsausschusses, des Nominierungsausschusses und des Vergütungsausschusses – werden gesondert vergütet. Die jährliche Vergütung für Mitglieder des Präsidialausschusses beträgt grundsätzlich 8 Tsd. €; der Vorsitzende des Präsidialausschusses erhält das Doppelte, also 16 Tsd. €. Angesichts der gesteigerten Verantwortung und des damit verbundenen erhöhten Zeitaufwands erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses jährlich 45 Tsd. €, sein Stellvertreter 30 Tsd. € und jedes einfache Mitglied des Prüfungsausschusses 15 Tsd. €.

Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres an, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Vergütung. Gleiches gilt, wenn das Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nicht im gesamten Geschäftsjahr innehatte.

Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd. € je Sitzungstag, wobei mit diesem Betrag mehrere Sitzungen an einem Tag abgegolten sind.

Die jährliche Festvergütung sowie die Ausschussvergütungen werden jeweils mit Ablauf des Geschäftsjahrs und das Sitzungsgeld nach der betreffenden Sitzung fällig.

Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer.

Die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat führen aufgrund individueller Verpflichtung oder auf freiwilliger Basis ihre Vergütungen ganz oder teilweise an die Hans-Böckler-Stiftung ab.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde im Interesse der Gesellschaft eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt vereinbart. Die Prämien dafür übernimmt die Gesellschaft.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird in angemessenen Abständen überprüft, wobei neben der vergleichenden Betrachtung von Aufsichtsratsvergütungen in Unternehmen ähnlicher Größe, Branche und Komplexität auch der zu erwartende Zeitaufwand für die Ausübung der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusstätigkeit berücksichtigt wird. Eine Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats erfolgte zuletzt zum 1. Juni 2017.



Grund für etwaige Anpassungen durch die Aktionäre ist das maßgebliche Interesse der KION GROUP AG, für ihren Aufsichtsrat hoch qualifizierte Mitglieder zu gewinnen und zu halten, um die Effizienz und Qualität der Aufsichtsrats Tätigkeit sicherzustellen und damit die kurzfristige wie langfristige Entwicklung der KION GROUP AG zu fördern.

Das bestehende Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Zustimmungsquote von 99,60 Prozent der abgegebenen Stimmen bestätigt. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG wird die Hauptversammlung künftig mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss fassen.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß § 18 der Satzung der KION GROUP AG wurde im Geschäftsjahr 2022 in allen Aspekten ohne Abweichungen angewendet.

In der nachfolgenden Tabelle ist die nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 individualisiert und unter Angabe des jeweiligen relativen Anteils ausgewiesen. Diesen Begriffen liegt grundsätzlich das unter „[gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022](#)“ für die Vergütung des Vorstands dargelegte Verständnis zugrunde. Die folgende Tabelle weist daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 bzw. mit Abschluss des Geschäftsjahres 2022 die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht haben bzw. die zur Auszahlung fällig sind, aber seitens der Gesellschaft noch nicht erfüllt wurden. Nicht maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Dementsprechend werden nachfolgend als im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Festvergütung,
- für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Ausschussvergütung, sowie
- für das Geschäftsjahr 2022 gezahlte Sitzungsgelder.

**Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2022 KION GROUP AG (netto)**

| in €  | Feste Vergütung  | in % <sup>1</sup> | Ausschussvergütung (fix) | in % <sup>2</sup> | Sitzungsgeld   | in % <sup>3</sup> | Gesamt           |
|---|------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-------------------|------------------|
| Dr. Michael Macht   | 165.000          | 75,0 %            | 31.000                   | 14,1 %            | 24.000         | 10,9 %            | 220.000          |
| Özcan Pancarci  | 110.000          | 80,9 %            | 8.000                    | 5,9 %             | 18.000         | 13,2 %            | 136.000          |
| Birgit Behrendt   | 55.000           | 85,9 %            |                          | 0,0 %             | 9.000          | 14,1 %            | 64.000           |
| Jan Bergemann <sup>4</sup>  | 36.667           | 85,9 %            |                          | 0,0 %             | 6.000          | 14,1 %            | 42.667           |
| Stefan Casper <sup>5</sup>  | 22.917           | 83,6 %            |                          | 0,0 %             | 4.500          | 16,4 %            | 27.417           |
| Dr. Alexander Dibelius  | 55.000           | 71,9 %            | 8.000                    | 10,5 %            | 13.500         | 17,6 %            | 76.500           |
| Martin Fahrendorf   | 55.000           | 85,9 %            |                          | 0,0 %             | 9.000          | 14,1 %            | 64.000           |
| Kui Jiang*  | 55.000           | 69,2 %            | 8.000                    | 10,1 %            | 16.500         | 20,8 %            | 79.500           |
| Olaf Kunz <sup>5</sup>  | 22.917           | 71,1 %            | 3.333                    | 10,3 %            | 6.000          | 18,6 %            | 32.250           |
| Dominique Lembke <sup>4</sup>   | 36.667           | 85,9 %            |                          | 0,0 %             | 6.000          | 14,1 %            | 42.667           |
| Thomas Mainka <sup>4</sup>  | 36.667           | 85,9 %            |                          | 0,0 %             | 6.000          | 14,1 %            | 42.667           |
| Jörg Milla  | 55.000           | 56,4 %            | 23.000                   | 23,6 %            | 19.500         | 20,0 %            | 97.500           |
| Dr. Christina Reuter  | 55.000           | 85,9 %            |                          | 0,0 %             | 9.000          | 14,1 %            | 64.000           |
| Hans Peter Ring   | 55.000           | 42,1 %            | 53.000                   | 40,6 %            | 22.500         | 17,2 %            | 130.500          |
| Alexandra Schädler  | 55.000           | 49,4 %            | 35.333                   | 31,7 %            | 21.000         | 18,9 %            | 111.333          |
| Dr. Frank Schepp <sup>5</sup>   | 22.917           | 83,6 %            |                          | 0,0 %             | 4.500          | 16,4 %            | 27.417           |
| Xuguang Tan*  | 55.000           | 100,0 %           |                          | 0,0 %             |                | –                 | 55.000           |
| Claudia Wenzel  | 55.000           | 70,5 %            | 8.000                    | 10,3 %            | 15.000         | 19,2 %            | 78.000           |
| Ping Xu*  | 55.000           | 88,0 %            |                          | 0,0 %             | 7.500          | 12,0 %            | 62.500           |
| <b>Gesamt</b>   | <b>1.058.750</b> | <b>72,8 %</b>     | <b>177.667</b>           | <b>12,2 %</b>     | <b>217.500</b> | <b>15,0 %</b>     | <b>1.453.917</b> |
| * Es wurde zusätzlich Abzugsteuer (gemäß § 50 a EStG) inkl. Solidaritätszuschlag in folgender Höhe abgeführt: | 81.094           |                   | 2.532                    |                   | 7.596          |                   | 91.222           |

1 Relativer Anteil der festen Vergütung zur Gesamtvergütung

2 Relativer Anteil der Ausschussvergütung (fix) zur Gesamtvergütung

3 Relativer Anteil des Sitzungsentgelts zur Gesamtvergütung

4 Aufsichtsratsmitglied seit Mai 2022

5 Aufsichtsratsmitglied bis Mai 2022

Die Auszahlungsbeträge aus der Festvergütung sowie der Ausschussvergütung für das Geschäftsjahr 2022 werden im Januar 2023 ausgezahlt. Da der für diese Vergütungsbestandteile maßgebliche Zeitraum vollständig im Geschäftsjahr 2022 lag und dementsprechend faktisch alle Parameter für die tatsächliche Auszahlung bereits mit Ablauf des Berichtsjahres vorlagen, betrachtet die Gesellschaft die Auszahlung dieser Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 als im Geschäftsjahr 2022 geschuldete und gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

Abgesehen von regulären Gehaltszahlungen an Arbeitnehmervertreter für deren Tätigkeit im Rahmen ihrer Anstellungsverhältnisse, wurden im Geschäftsjahr 2022 von den Gesellschaften der KION Group keine Vergütungen oder sonstigen Vorteile an Mitglieder des Aufsichtsrats für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt bzw. gewährt. Ebenso wenig wurden Vorschüsse oder Kredite Mitgliedern des Aufsichtsrats gewährt.

## Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG eine vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der letzten fünf Geschäftsjahre (2018 bis 2022), der Veränderung der Ertragslage der KION GROUP AG und der KION Group in den letzten fünf Geschäftsjahren (2018 bis 2022 und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) im Geschäftsjahr 2022 gegenüber den Geschäftsjahren 2021 und 2020.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der KION GROUP AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB entsprechend dem handelsrechtlichen Jahresabschluss der KION GROUP AG dargestellt. Als weitere Finanzkennzahl ist der EBIT bereinigt des Gesamtkonzerns angegeben, da davon maßgeblich die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder abhängt. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht.

Um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurden sowohl Vergütungen für aktive Vorstandszeiten in der Betrachtung berücksichtigt als auch nachlaufende Zahlungen nach Beendigung des jeweiligen Vorstandsmandats für verbleibende Laufzeiten der jeweiligen Dienstverträge. In die Vergleichsbetrachtung wurde jeweils die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wie vorstehend berichtet einbezogen.

Für die vergleichende Betrachtung mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der deutschen Gesellschaften der KION Group abgestellt. Es wurde die Vergütung sämtlicher Arbeitnehmer der KION Group in Deutschland, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, berücksichtigt. Angesichts abweichender Vergütungsstrukturen in Tochtergesellschaften, insbesondere außerhalb Deutschlands, blieb die durchschnittliche Vergütung von deren Belegschaft bei der Vergleichsbetrachtung unberücksichtigt, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Lediglich in wenigen Einzelfällen, die sich auf das Ergebnis nur unwesentlich auswirken, sind aufgrund der systemischen Gehaltsdatenerfassung auch die Gehälter von Arbeitnehmern in unselbstständigen Betriebsstätten deutscher Gesellschaften der KION Group außerhalb Deutschlands in die Vergleichsbetrachtung eingeflossen. Es wurden jeweils sämtliche tariflichen Gehaltsbestandteile bzw. vereinbarte Festgehälter, vereinbarte Zulagen und Zuschläge sowie jegliche dem Geschäftsjahr 2022 zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile, wie beispielsweise Boni oder Sonderzahlungen, in die Betrachtung einbezogen. Im Grundsatz wird somit ebenso wie bei den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet.

### Jährliche Veränderung

|                                   | 2018<br>gegenüber<br>2017 | 2019<br>gegenüber<br>2018 | 2020<br>gegenüber<br>2019 | 2021<br>gegenüber<br>2020 | 2022<br>gegenüber<br>2021 |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Gegenwärtige Aufsichtsräte</b> |                           |                           |                           |                           |                           |
| Dr. Michael Macht <sup>1</sup>    | –                         | 1.005,5 %                 | 29,6 %                    | 0,2 %                     | 0,5 %                     |
| Özcan Pancarci                    | 6,5 %                     | 0,0 %                     | 0,0 %                     | –0,7 %                    | 0,7 %                     |
| Birgit Behrendt                   | 5,6 %                     | –2,3 %                    | 2,4 %                     | 3,1 %                     | –3,0 %                    |
| Jan Bergemann <sup>2</sup>        | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Stefan Casper <sup>3</sup>        | 29,5 %                    | 2,3 %                     | 0,0 %                     | –4,5 %                    | –57,2 %                   |
| Dr. Alexander Dibelius            | 1,2 %                     | 0,0 %                     | 2,0 %                     | 2,6 %                     | –4,4 %                    |
| Martin Fahrenndorf <sup>4</sup>   | –                         | 46,7 %                    | 0,0 %                     | –4,5 %                    | 0,0 %                     |
| Kui Jiang                         | 2,9 %                     | 0,0 %                     | 2,0 %                     | 2,6 %                     | –0,6 %                    |
| Olaf Kunz <sup>5</sup>            | 0,8 %                     | 0,0 %                     | 1,9 %                     | –3,7 %                    | –58,7 %                   |
| Dominique Lembke <sup>2</sup>     | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Thomas Mainka <sup>2</sup>        | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Jörg Milla                        | 12,6 %                    | 4,3 %                     | 1,5 %                     | –4,3 %                    | –1,5 %                    |
| Dr. Christina Reuter              | 3,2 %                     | 0,0 %                     | 2,4 %                     | 0,0 %                     | 0,0 %                     |
| Hans Peter Ring                   | 13,1 %                    | 0,0 %                     | 2,4 %                     | 0,4 %                     | –0,4 %                    |
| Alexandra Schädler <sup>6</sup>   | 9,2 %                     | 0,0 %                     | 0,0 %                     | –2,4 %                    | 9,2 %                     |
| Dr. Frank Schepp <sup>3</sup>     | 36,5 %                    | 0,0 %                     | 0,0 %                     | –4,5 %                    | –57,2 %                   |
| Xuguang Tan <sup>7</sup>          | –11,8 %                   | –19,2 %                   | 48,0 %                    | 2,7 %                     | –5,2 %                    |
| Claudia Wenzel <sup>8</sup>       | 4,0 %                     | 0,0 %                     | 0,0 %                     | –3,7 %                    | 0,0 %                     |
| Ping Xu                           | 3,2 %                     | 0,0 %                     | 2,4 %                     | –1,6 %                    | –0,8 %                    |

1 Aufsichtsratsmitglied seit 9. Oktober 2018, Aufsichtsratsvorsitzender seit 9. Mai 2019

2 Aufsichtsratsmitglied seit 11. Mai 2022

3 Aufsichtsratsmitglied vom 11. Mai 2017 bis 11. Mai 2022

4 Aufsichtsratsmitglied seit 10. Mai 2018

5 Aufsichtsratsmitglied bis 11. Mai 2022

6 Aufnahme weiterer Ausschusstätigkeit seit 11. Mai 2022

7 Aufsichtsratsmitglied bis 30. September 2018, danach seit 9. Mai 2019

8 Aufnahme Ausschusstätigkeit seit 11. Mai 2017

### Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

|  | 2018<br>gegenüber<br>2017 | 2019<br>gegenüber<br>2018 | 2020<br>gegenüber<br>2019 | 2021<br>gegenüber<br>2020 | 2022<br>gegenüber<br>2021 |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Gegenwärtige Vorstände</b>  |                           |                           |                           |                           |                           |
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup>                                  | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Hasan Dandashly <sup>2</sup>   | –                         | –                         | –                         | –                         | –33,0 %                   |
| Andreas Krinninger <sup>3</sup>  | –                         | –                         | –                         | –                         | –34,5 %                   |
| Dr. Henry Puhl <sup>4</sup>  | –                         | –                         | –                         | –                         | 29,9 %                    |
| Ching Pong Quek <sup>5</sup>   | –51,7 %                   | 21,9 %                    | –59,4 %                   | 406,5 %                   | –72,6 %                   |
| <b>Ehemalige Vorstände</b>   |                           |                           |                           |                           |                           |
| Gordon Riske <sup>6</sup>  | –37,5 %                   | 19,1 %                    | –61,1 %                   | 349,1 %                   | –85,8 %                   |
| Dr. Eike Böhm <sup>7</sup>   | –40,2 %                   | 18,8 %                    | –62,9 %                   | 384,8 %                   | –69,2 %                   |
| Anke Groth <sup>8</sup>  | –                         | 51,0 %                    | –47,6 %                   | 384,2 %                   | –25,1 %                   |
| Susanna Schneeberger <sup>9</sup>  | –                         | 127,7 %                   | 253,2 %                   | –82,0 %                   | –100,0 %                  |
| <b>Pensionszahlungen an ehemalige Vorstände und<br/>Geschäftsführer</b>  |                           |                           |                           |                           |                           |
| Gordon Riske <sup>10</sup>   | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Klaus Hofer  | 1,7 %                     | 1,7 %                     | 1,5 %                     | 0,0 %                     | 5,3 %                     |
| Sonstige ehemalige Geschäftsführer <sup>11</sup>                         | 1,6 %                     | 1,7 %                     | 1,5 %                     | 0,0 %                     | 5,6 %                     |
| <b>Ertragsentwicklung</b>  |                           |                           |                           |                           |                           |
| Jahresergebnis KION GROUP AG <sup>12</sup>                               | –29,6 %                   | –33,6 %                   | –104,1 %                  | > 100 %                   | 5,0 %                     |
| EBIT bereinigt <sup>13</sup>   | 1,6 %                     | 7,7 %                     | –35,7 %                   | 53,9 %                    | –65,3 %                   |
| <b>Durchschnittliche Vergütung auf<br/>Vollzeitaquivalenzbasis (FTE)</b> |                           |                           |                           |                           |                           |
| Mitarbeiter der KION Group in Deutschland <sup>14</sup>                  |                           |                           |                           | 6,5 %                     | 0,1 %                     |

1 Bestellung zum Vorstand zum 01. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 01. Januar 2021. Bei Herrn Dandashly sind in dem Wert für 2022 gegenüber 2021 Wechselkursdifferenzen enthalten

3 Bestellung zum Vorstand zum 01. Januar 2021

4 Bestellung zum Vorstand zum 01. Juli 2021

5 Der Wert 2021 gegenüber 2020 für Herrn Quek ist der tatsächliche Wert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2021 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweicht

6 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022

7 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Juli 2022

8 Bestellung zum Vorstand zum 01. Juni 2018; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

9 Bestellung zum Vorstand zum 01. Oktober 2018; Amtsniederlegung am 12. Januar 2020; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2020

10 Pensionszahlungen seit 01. Juli 2022

11 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2013 ausgeschieden sind

12 Jahresergebnis der KION GROUP AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB gemäß dem handelsrechtlichen Jahresabschluss der KION GROUP AG. Für den Wert 2021 gegenüber 2020 wurde die Veränderung mit > 100 Prozent angegeben, da das Jahresergebnis der KION GROUP AG für das Jahr 2020 negativ und für das Jahr 2021 positiv war

13 Die verwendeten Finanzkennzahl bezieht sich auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im Zusammengefassten Lagebericht

14 Hinsichtlich der vergleichenden Darstellung der durchschnittlichen Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer macht die Gesellschaft von der Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG Gebrauch und wird die Darstellung sukzessive über einen Fünfjahreszeitraum aufbauen

Frankfurt am Main, den 1. März 2023

Für den Vorstand



Dr. Richard Robinson Smith  
Vorsitzender des Vorstands / CEO  
der KION GROUP AG



Marcus A. Wassenberg  
Finanzvorstand / CFO  
der KION GROUP AG

Für den Aufsichtsrat



Dr. Michael Macht  
Vorsitzender des Aufsichtsrats  
der KION GROUP AG

## Hinweise

Dieser Vergütungsbericht steht in deutscher und englischer Sprache auf [www.kiongroup.com/verguetung](http://www.kiongroup.com/verguetung) zur Verfügung. Der Inhalt der deutschen Fassung ist verbindlich.

Erläuterungen zu den in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der KION Group sind die im Geschäftsbericht 2022 der KION GROUP AG dargestellten Finanzkennzahlen maßgeblich; die in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen sollten insoweit nicht isoliert betrachtet werden.

# Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die KION GROUP AG, Frankfurt am Main

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der KION GROUP AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW-Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.



Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

#### **Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen**

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, den 1. März 2023

#### **Deloitte GmbH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Annika Deutsch)  
Wirtschaftsprüferin

(Stefan Dorissen)  
Wirtschaftsprüfer

We keep

the world moving.

**KION GROUP AG**

Corporate Communications  
Thea-Rasche-Straße 8  
60549 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 20 110 0

Fax +49 69 20 110 7690

[info@kiongroup.com](mailto:info@kiongroup.com)

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