

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 (9.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (9.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Frankfurt am Main, den 28. Februar 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Dietz
Wirtschaftsprüferin

Dr. Röhrich
Wirtschaftsprüferin

Anlagen

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1
Vergütungsbericht
für das Geschäftsjahr 2023



2023

Vergütungsbericht

Inhalt

Vergütung des Vorstands	3
Vergütung des Aufsichtsrats	35
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung	39
Impressum	43

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

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 2023.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die im Geschäftsjahr 2023 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.

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 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 (Vergütungssystem 2021). Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem 2021 für die Vorstandsmitglieder Dr. Richard Robinson Smith, Marcus Wassenberg (Vorstandsmitglied bis 6. Juli 2023), Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023), Andreas Krinninger, Hasan Dandashly (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023), Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) und Dr. Henry Puhl (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) in allen Aspekten ohne Ausnahmen angewendet.

Für das bereits vor dem 17. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglied Ching Pong Quek gilt das Vergütungssystem 2021 im Grundsatz ebenfalls seit dem 1. Januar 2021 mit folgenden Ausnahmen: Malus- und Clawback-Regelungen werden erst ab einer Vertragsverlängerung eingeführt. Für die Maximalvergütung gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin die im Vorstandsdienstvertrag von Ching Pong Quek vorgesehene Maximalvergütung, die keine Nebenleistungen und keinen Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung beinhaltet.

Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2022 der KION GROUP AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 mit einer Zustimmungsquote von 66,34 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Dem Unternehmen ist es ein Anliegen, auf die Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2022 aus dem Aktionärskreis angemessen zu reagieren. Nach Ansicht des Unternehmens, spiegeln die Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht 2022 in erster Linie die Kritik aus dem Aktionariat am Vergütungssystem 2021 wider. Dies bestätigen Stellungnahmen aus dem Aktionärskreis, die das Unternehmen im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht 2022 erhalten hat.

Wesentliche Kritikpunkte, die das Unternehmen zum Vergütungssystem 2021 aufgenommen hat, sind die Möglichkeit der Auslobung einer Sondervergütung, die Möglichkeit sowohl in der einjährigen als auch in der mehrjährigen Vergütung die persönliche Leistung zu berücksichtigen, der Umfang der insoweit bestehenden Ermessensspielräume von +/- 30 Prozent sowohl bei der einjährigen als auch bei der mehrjährigen variablen Vergütung sowie die Laufzeit der mehrjährigen variablen Vergütung von drei Jahren.

Der Aufsichtsrat, vorbereitet durch seinen Vergütungsausschuss, hat sich daher im Geschäftsjahr 2023 umfassend mit dem Vergütungssystem 2021 befasst. Er hat das Vergütungssystem einer eingehenden Prüfung unter Berücksichtigung der aufgezeigten Kritikpunkte unterzogen und in der Folge überarbeitet. Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems wurde insbesondere darauf geachtet, dass das Vergütungssystem die strategische und langfristige Entwicklung des Unternehmens weiterhin bestmöglich fördert. Zudem wurde das über die vergangenen Jahre erhaltene Feedback der Aktionäre berücksichtigt, unter anderem durch Einschränkung der diskretionären Elemente der Vorstandsvergütung. Das Unternehmen beabsichtigt, mit Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2024 nicht mehr von der Empfehlung G.10 des DCGK (Verfügung über variable Vergütungsbestandteile frühestens nach vier Jahren) abzuweichen. Das vom Aufsichtsrat am 12. Dezember 2023 beschlossene neue Vorstandsvergütungssystem (Vergütungssystem 2024) steht unter dem Vorbehalt der Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2024 am 29. Mai 2024. Im Falle einer Billigung durch die Hauptversammlung 2024 findet das Vergütungssystem 2024 rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 Anwendung.

Einzelheiten zum neuen Vergütungssystem 2024 werden im Zuge der Vorbereitung der Hauptversammlung 2024 auf der Website der KION Group (www.kiongroup.com/de/Investor-Relations/Hauptversammlungen) veröffentlicht und den Aktionären im Vorfeld der ordentlichen Hauptversammlung 2024 zur Verfügung gestellt.

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 in Relation zur Vergütung der Belegschaft (vertikal). Diese Überprüfung erfolgte mit Unterstützung eines externen unabhängigen Corporate Governance

Beraters zuletzt Ende 2023 im Zuge der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems. Einzelheiten werden im Vergütungsbericht 2024 erörtert.

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, die im Geschäftsbericht 2023 ausführlich dargestellt sind.

Das Vergütungssystem 2021 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 nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 aus festen und variablen Bestandteilen sowie einer Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung wie folgt zusammen:

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Festgehalt	Grundsätzlich jeweils zum Monatsende	
Nebenleistungen	Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrer – Unfallversicherung – eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung pro Jahr 	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Grundsätzlich: <ul style="list-style-type: none"> – Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung – mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – beitragsorientiertes Versorgungssystem, verzinst nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft – jährlicher Versorgungsbeitrag nach Vereinbarung Alternativ: <ul style="list-style-type: none"> – jährliches Versorgungsentgelt 	
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (Bonus-Plan/STI)	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 Prozent des Zielwerts
	Leistungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> – Umsatz (20 Prozent) – EBIT-Marge bereinigt (30 Prozent) – Free Cashflow (30 Prozent) – ESG-Ziele (20 Prozent) – individuelle Leistung (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	
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung (Performance-Share-Plan/LTI)	Plantyp:	Performance-Share-Plan
	Begrenzung:	200 Prozent des Zuteilungswerts
	Leistungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> – relativer TSR MDAX (40 Prozent) – ROCE (40 Prozent) – ESG-Ziele (20 Prozent) – individuelle Leistung (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
Sonstige Leistungen		
Sondervergütung	– Ggf. nach gesonderter Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied	
Zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> – Ggf. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger Nachteile – Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel – Ggf. Garantie des Zielbetrags für den Jahresbonus im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt 	
Sonstiges		
Aktienenerwerbs- und -haltepflicht	<ul style="list-style-type: none"> – 100 Prozent des Festgehalts – Vierjährige Aufbauphase 	
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> – Für variable Vergütungsbestandteile – Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses – Max. drei Jahre nach Auszahlung 	

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

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 2023 bzw. – in Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung – mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Festvergütung,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 geleistete Nebenleistungen,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 gezahlte Versorgungsentgelte,
- einjährige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 (zahlbar im Geschäftsjahr 2024 mit dem nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat) sowie
- LTI-Tranche für die Performanceperiode 2021 bis 2023 (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 den Mitgliedern des Vorstands der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2023 jeweils gewährte Festvergütung ergibt sich aus der > Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023“.

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.

Im Berichtszeitraum wurden den bereits vor dem 1. Januar 2023 bestellten Vorstandsmitgliedern identische Fixgehälter wie im Vorjahr gezahlt. Etwaige Abweichungen resultieren bei Hasan Dandashly aus Währungsdifferenzen, da das Gehalt vertragsgemäß in US-Dollar ausgezahlt wird, bzw. bei Ching Pong Quek aus steuerlichen Effekten des mit ihm vereinbarten sogenannten Hypotax-Agreements.

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 eine weitere 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 „Leistungsversprechen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit“ berichtet, da es sich bei derartigen Beträgen nicht um eine gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG handelt.

Anstelle einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung hat die KION GROUP AG mit dem Vorstandsmitglied Hasan Dandashly 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 2023 folgende Pensionszahlungen gewährt:

Pensionszahlungen

in Tsd. €	2023	in %	2022	in %
Gordon Riske ¹	300	100,0	150	100,0
Bert-Jan Knoef ²	2.608	100,0		
Sonstige ehemalige Geschäftsführer ³	305	100,0	281	100,0
Summe	3.213		431	

1 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

2 Versorgungsanspruch wurde in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung bei Renteneintritt (Wahlrechtsausübung) gewährt

3 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2014 ausgeschieden sind. In dem Wert wurde ein Abzug von Fremdrete für das Jahr 2023 in Höhe von rund 256 Tsd.€ und für das Jahr 2022 von rund 236 Tsd. € berücksichtigt

3. Nebenleistungen

Die gewährten Nebenleistungen sollen am Markt ebenfalls 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 (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). Der konkrete Steuersatz, der zur Anwendung kommt, variiert sehr stark in Abhängigkeit davon, in welchem Land Ching Pong Quek faktisch seine Tätigkeit erbringt. 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 2023 belief sich dieser Betrag auf 192,7 Tsd. € (Vorjahr: 365,9 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 2023 gewährten Zusatzleistungen 135,3 Tsd. € (Vorjahr: 136,6 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. Sie 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.

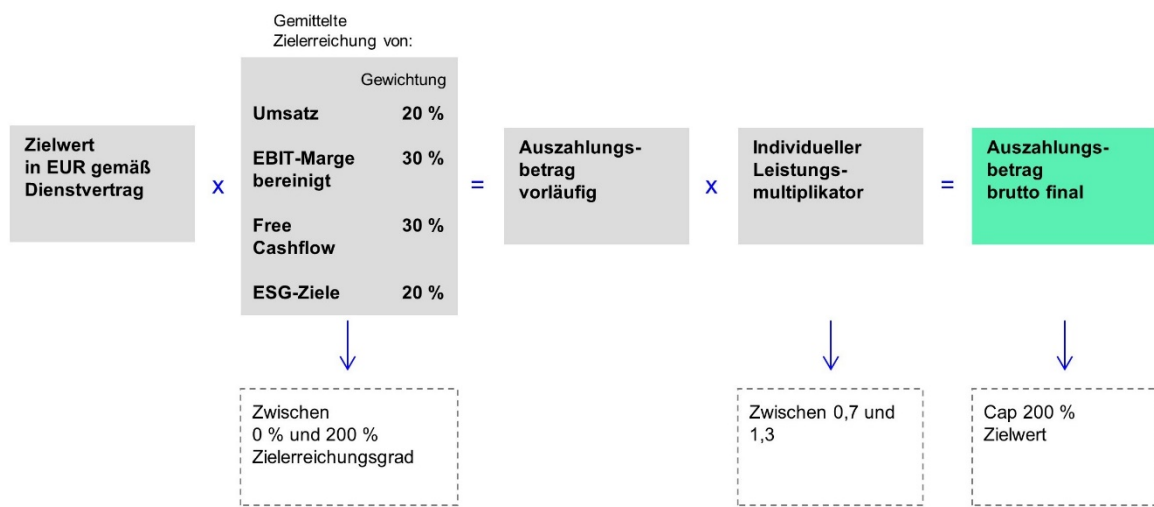
Dementsprechend zielt die einjährige variable Vergütung insbesondere auf die Erreichung geschäftlicher und finanzieller Ziele während eines Geschäftsjahres ab. Daneben tragen die nichtfinanziellen Ziele des Bonus-Plans zur Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens enthaltenen Einzelziele 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. Anhand der Erfüllung der individuellen Ziele setzt der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsmultiplikator für jedes Vorstandsmitglied fest, mit dem der Bonusanspruch in Abhängigkeit von der individuellen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds erhöht oder reduziert wird. 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 2023 der KION GROUP AG.

Zum anderen hängt der Bonus-Plan von nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen ab, die die Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele) abbilden.

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 2023

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen für den STI 2023 (Umsatz, bereinigte EBIT-Marge und Free Cashflow) sind aus dem Budget der KION Group für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet. Es wurden folgende Korridore vom Aufsichtsrat für den STI 2023 festgelegt:

Finanzielle Ziele STI 2023

	Umsatz			EBIT-Marge bereinigt			Free Cashflow		
Gewichtung	20 %			30 %			30 %		
Zielspanne	-10 %	Ziel	+10 %	-20 %	Ziel	+20 %	-30 %	Ziel	+30 %
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor ¹	≤ 10.378	11.531	≥ 12.684	≤ 5,04 %	6,30 %	≥ 7,56 %	≤ 467	667	≥ 867

¹ Werte zum Umsatz und zum Free Cashflow in Mio. €

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an. Als nichtfinanzielle Ziele für den STI 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden beiden Ziele festgelegt, die jeweils mit zehn 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 2023 ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den STI 2023 der ISO-Zertifizierungsgrad von Standorten der KION Group nach Umwelt- und Arbeitssicherheitskriterien (ISO 14001 und ISO 45001) als Zielgröße festgelegt.

Für den STI 2023 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung festgelegt:

Nichtfinanzielle Ziele STI 2023

	ESG (I): LTIFR			ESG (II): ISO-Zertifizierungsgrad		
		Ziel		zusätzliche Zertifizierungen		
Gewichtung	10 %			10 %		
Zielspanne	-20 %	Ziel	+20 %			
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor	≥ 7,6	6,3	≤ 5,0	≤ 25	35	≥ 46

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat in Bezug auf den STI 2023 festgestellten Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen.

Zielerreichung STI 2023

Ziele	Gewichtung	Erreichter Wert	Verhältnis erreichter Wert zu Zielwert (bei Zielerrei- chung 100 %)	Ziel- erreichungsgrad Bonusanspruch (Cap bei 200 %)
Umsatz ¹	20 %	11.433,7 Mio. €	99,16 %	91,56 %
EBIT-Marge bereinigt ¹	30 %	6,9 %	109,74 %	148,72 %
Free Cashflow ¹	30 %	715,2 Mio. €	107,23 %	124,10 %
ESG (I): LTIFR	10 %	5,2	117,46 %	184,62 %
ESG (II): ISO-Zertifizierungsgrad	10 %	35 ISO 14001 und 39 ISO 45001	211,43 %	200,00 %
Gesamtzielerreichung	100 %		117,81 %	138,62 %

¹ Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG

1.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den STI 2023

Mittels eines individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder anhand der Erreichung individueller Ziele. Die individuellen Ziele vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern jeweils vor Beginn jedes Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der konkreten Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds. Jedes Ziel ist mit nachprüfbaren Meilensteinen und Zielerreichungskriterien unterlegt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Leistungsmultiplikator zwischen 0,7 und 1,3, mit dem der rechnerisch auf Basis der Erreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele ermittelte Bonusanspruch multipliziert wird.

Für die individuellen Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder wurden folgende Kriterien für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt und Zielerreichungen bzw. individuelle Leistungsmultiplikatoren festgestellt:

Individuelle Ziele STI 2023

Name	Individuelle Ziele	Zielerreichungskriterien	Individueller Leistungsmultiplikator
Dr. Richard Robinson Smith	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Verbesserung der Liefer- und Projekt-Performance – Weiterentwicklung des Vorstandsteams – Umsetzung der Unternehmensstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Steigerung des Auftragseingangs und der Produktionsmengen in bestimmten Größenordnungen sowie Reduktion der Non-Conformity Costs – Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots – Umsetzung strategischer Projekte 	1,05
Hasan Dandashly	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Verbesserung der Projekt-Performance – Umsetzung der SCS-Transformation – Umsetzung der Unternehmensstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Erzielung bestimmter Finanz- und Transformationsziele im Segment SCS – Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots – Umsetzung der Softwarestrategie und der Digitalisierungsinitiativen 	0,80
Valeria Jimena Gargiulo	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Personalentwicklung und -strategie – Nachhaltigkeitsstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Entwicklung einer umfassenden Personalstrategie – Mitarbeiterincentivierung – Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit – Umsetzung von Einzelprojekten aus der KION Nachhaltigkeitsstrategie – Erarbeitung von Nachhaltigkeits-KPIs 	1,05
Christian Harm	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Risikomanagement – Konzernfinanzierung 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Vereinheitlichung und Optimierung des finanziellen Reportings – Verbesserung des Risikomanagementsystems – Absicherung der Konzernfinanzierung 	1,05
Andreas Krinninger	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Verbesserung der Lieferperformance – Lieferkettenstabilität – Umsetzung der Unternehmensstrategie 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Erzielung bestimmter Finanz- und Wachstumsziele im Segment ITS EMEA – Ausbau des Mobile-Automation-Geschäfts – Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots – Bewältigung von Lieferengpässen 	1,10
Dr. Henry Puhl	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Lieferkettenstabilität – Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Umsetzung diverser Projekte zur Stabilisierung der Lieferketten und zum Abbau von Materialengpässen – Entwicklung und Umsetzung von R&D Roadmaps zur Unterstützung strategischer Ziele – Umsetzung der KION Nachhaltigkeitsstrategie 	1,00

Individuelle Ziele STI 2023

Name	Individuelle Ziele	Zielerreichungskriterien	Individueller Leistungsmultiplikator
Ching Pong Quek	<ul style="list-style-type: none"> – Business Transformation – Profitables Wachstum in China, APAC und Amerika 	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Erzielung bestimmter strategischer und Wachstumsziele in China, im asiatischen Markt und in Amerika 	1,20

1.3 Auszahlungsbeträge des STI 2023

Basierend auf den vorgenannten Feststellungen der Zielerreichung ergeben sich für das Geschäftsjahr 2023 folgende Auszahlungsbeträge des STI 2023 an die einzelnen Vorstandsmitglieder.

Auszahlungsbetrag STI 2023

	Zielwert ¹	Zielerreichungsgrad Bonusanspruch	Vorläufiger Auszahlungsbetrag ¹	Zielerreichung – individueller Leistungsmultiplikator	Auszahlungsbetrag ¹
Dr. Richard Robinson Smith	800 Tsd. €	138,62 %	1.109 Tsd. €	1,05	1.164 Tsd. €
Hasan Dandashly	600 Tsd. €	138,62 %	832 Tsd. €	0,80	665 Tsd. €
Valeria Jimena Gargiulo ²	267 Tsd. €	138,62 %	370 Tsd. €	1,05	388 Tsd. €
Christian Harm ³	250 Tsd. €	138,62 %	347 Tsd. €	1,05	364 Tsd. €
Andreas Krinninger	500 Tsd. €	138,62 %	693 Tsd. €	1,10	762 Tsd. €
Dr. Henry Puhl	400 Tsd. €	138,62 %	554 Tsd. €	1,00	554 Tsd. €
Ching Pong Quek	384 Tsd. €	138,62 %	532 Tsd. €	1,20	639 Tsd. €
Summe	3.201 Tsd. €		4.437 Tsd. €		4.537 Tsd. €

1 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 16 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

3 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

Die Auszahlungen aus dem STI 2023 werden im nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Da der für die Zielerreichung maßgebliche Zeitraum vollständig im Geschäftsjahr 2023 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 2023 als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

Mit **Marcus Wassenberg**, der am 6. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Dienstvertrag zeitgleich durch Beendigungsvereinbarung beendet wurde, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung vereinbart, dass er keine Ansprüche auf Auszahlungen aus dem STI 2023 hat.

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 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.

Die mehrjährige variable Vergütung wird für jedes Geschäftsjahr in Form eines Performance-Share-Plans mit dreijähriger Performanceperiode gewährt. Diese beginnt mit dem 1. Januar eines Jahres und endet am 31. Dezember 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, die über die gesamte dreijährige Performanceperiode gültig bleiben. 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 2023 der KION Group. Als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage werden zu 20 Prozent ESG-Ziele berücksichtigt. 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, einbezogen.

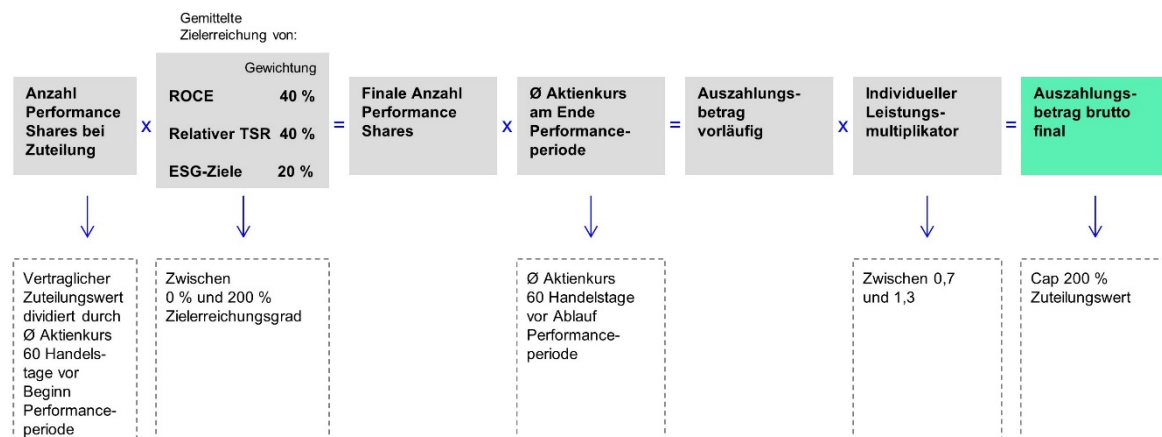
Für jede dreijährige Performanceperiode des LTI wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl an Performance Shares in Form von sogenannten virtuellen Aktien bedingt zugeteilt. Die Anzahl wird bestimmt, indem der im Dienstvertrag in Euro vereinbarte Zuteilungswert für 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 gegebenenfalls eine zeitanteilige Kürzung der jeweiligen LTI-Auszahlung.

LTI



Zum Abschluss des Geschäftsjahres 2023 endete der für die Zielerreichung der LTI-Tranche 2021 bis 2023 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 2021 bis 2023 als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG, auch wenn deren Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2024 erfolgt.

2.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen für den LTI 2021 bis 2023

Bemessungsgrundlagen für die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2021 bis 2023 waren die finanziellen Kriterien ROCE und relativer TSR gegenüber dem MDAX.

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleitet sind. Als nichtfinanzielle Ziele für den LTI 2021 bis 2023

hat der Aufsichtsrat die folgenden beiden Ziele festgelegt, die jeweils mit zehn Prozent gewichtet werden:

- Aus dem Themenfeld „Arbeitgeberattraktivität“ werden die Ergebnisse einer jährlichen Mitarbeiterbefragung einbezogen. Zu jeweils fünf Prozent fließen dabei die Teilnahmequote und der sogenannte Engagement Score, mit dem die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden gemessen wird, ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den LTI 2021 bis 2023 das Ergebnis des unabhängigen Nachhaltigkeitsratings S&P Global CSA als Zielgröße festgelegt, welches das Gesamtunternehmen und dessen Entwicklung nach verschiedenen Kriterien beurteilt.

Für den LTI 2021 bis 2023 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele festgelegt:

Finanzielle Ziele LTI-Tranche 2021 bis 2023

	ROCE			Relativer TSR		
Gewichtung	40 %			40 %		
Zielspanne	≤ 70 %	Durchschnitt der jährlichen Ziele	≥ 130 %	≤ 0 % Outperfor- mance	6,67 % Outperfor- mance	≥ 20 % Outperfor- mance
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %

Nichtfinanzielle Ziele LTI-Tranche 2021 bis 2023

	ESG (I): S&P Global CSA Rating			ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Engagement Score			ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Teilnahmequote		
Gewichtung	10 %			5 %			5 %		
Zielspanne	-2 Punkte	Ziel	+2 Punkte	-2 Punkte	Ziel	+2 Punkte	-8 % Punkte	Ziel	+8 % Punkte
Zielerrei- chungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor	≤ 61	63	≥ 65	≤ 73	75	≥ 77	≤ 60 %	68 %	≥ 76 %

Folgende Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele wurden zum Ablauf der Performanceperiode 2021 bis 2023 festgestellt:

Zielerreichung LTI-Tranche 2021 bis 2023

Ziele	Gewichtung	Erreichter Wert	Verhältnis erreichter Wert zu Zielwert (bei Zielerrei- chung 100 %)	Ziel- erreichungsgrad Bonusanspruch LTI 2021–2023 (Cap bei 200 %)
ROCE ¹	40 %	6,58 %	71,60 %	5,43 %
Relativer TSR	40 %	–39,87 %	–597,73 %	0,00 %
ESG (I): S&P Global CSA Rating	10 %	61	96,83 %	0,00 %
ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Engagement Score	5 %	74	98,67 %	50,00 %
ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Teilnahmequote	5 %	80 %	117,65 %	200,00 %
Gesamtzielerreichung	100 %		–189,95 %	14,67 %

¹ Erläuterungen zu der verwendeten Finanzkennzahl finden sich im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG

2.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den LTI 2021 bis 2023

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 2021 bis 2023 unter anderem die weitere Umsetzung des unternehmensweiten Business Transformation Projekts, die beschleunigte Digitalisierung und den Aufbau des Geschäftsfelds Automatisierung, die Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung des Top-Managements, Wachstum im chinesischen Markt sowie die Entwicklung des Unternehmens zu einem Anbieter integrierter Lösungen aus den Bereichen Material Handling und Supply Chain Solutions.

Angesichts der in der Performanceperiode erzielten deutlichen Fortschritte und des Wachstums im chinesischen Markt trotz äußerst schwieriger Marktbedingungen, der konsequenten Fortführung des unternehmensweiten Business Transformation Projekts sowie des erweiterten Angebots an automatisierten Lösungen, hat der Aufsichtsrat den Leistungsmultiplikator für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 für alle aus der LTI-Tranche 2021 bis 2023 berechtigten und zum Ende der Performanceperiode noch amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt.

Von den zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern ist die LTI-Tranche 2021 bis 2023 für Ching Pong Quek, Andreas Krinninger, Hasan Dandashly und Dr. Henry Puhl von Relevanz, da diesen Performance Shares für diese LTI-Tranche zugeteilt wurden.

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 2021 bis 2023 bis zum Ablauf des Vorstandsdienstvertrages auf Basis eines auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikators vereinbart, d.h., es erfolgt keine individuelle Anpassung. Im Übrigen waren entgangene Vergütungsbestandteile aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags mit der vereinbarten Abfindung abgegolten.

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 2021 bis 2023 deren vertragsgemäße Gewährung bis zum Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2022 vereinbart. Für die individuelle Leistung von Gordon Riske hat der Aufsichtsrat den Faktor 1,0 festgelegt. Die LTI-Tranche 2021 bis 2023 erhält Gordon Riske zu 12/18 (12 Monate) für seine aktive Vorstandstätigkeit und zu 6/18 (6 Monate) gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

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 2021 bis 2023 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 2021 bis 2023 erhält Dr. Eike Böhm zu 6/19 (6 Monate) für seine aktive Vorstandstätigkeit und zu 13/19 (13 Monate) gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

2.3 Auszahlungsbeträge des LTI 2021 bis 2023

Dementsprechend wurden für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 die folgenden Auszahlungsbeträge festgesetzt:

Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2021 bis 2023

	Vertraglicher Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung	Anzahl Performance Shares bei Zuteilung ¹	Zielerreichungsgrad Bonusanspruch	Finale Anzahl Performance Shares	Ø Aktienkurs am Ende Performanceperiode	Vorläufiger Auszahlungsbetrag ²	Zielerreichung – individueller Leistungsmultiplikator	Auszahlungsbetrag (Cap bei 200 % Auszahlung) ²
Gordon Riske ³	800 Tsd. €	11.236	14,67 %	1.648	33,80 €	56 Tsd. €	1,0	56 Tsd. €
Dr. Eike Böhm ⁴	528 Tsd. €	7.413	100,00 %	7.413	33,80 €	251 Tsd. €	1,0	251 Tsd. €
Hasan Dandashly	1.100 Tsd. €	15.449	14,67 %	2.266	33,80 €	77 Tsd. €	1,0	77 Tsd. €
Anke Groth ⁵	417 Tsd. €	5.852	14,67 %	858	33,80 €	29 Tsd. €	1,0	29 Tsd. €
Andreas Krinninger	1.000 Tsd. €	14.045	14,67 %	2.060	33,80 €	70 Tsd. €	1,0	70 Tsd. €
Dr. Henry Puhl ⁶	833 Tsd. €	11.704	14,67 %	1.717	33,80 €	58 Tsd. €	1,0	58 Tsd. €
Ching Pong Quek	830 Tsd. €	11.657	14,67 %	1.710	33,80 €	76 Tsd. €	1,0	76 Tsd. €
Summe	5.508 Tsd. €	77.356		17.674		615 Tsd. €		615 Tsd. €

1 Der Fair Value pro Performance Share zum Zeitpunkt der Gewährung lag bei 71,20 €

2 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 31 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 12/18 (12 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Gordon Riske bis zum 31. Dezember 2021 und zu 6/18 (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 2021 von Dr. Eike 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 6/19 (6 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Dr. Eike Böhm bis zum 30. Juni 2021 und zu 13/19 (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 2021 von Anke Groth gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

6 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

Die LTI-Tranche 2021 bis 2023 gelangt im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt, im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung.

Dr. Richard Robinson Smith (Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2022), Marcus Wassenberg (Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2023 bis 6. Juli 2023), Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023) und Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) gehörten dem Vorstand der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2021 noch nicht an, weshalb sie aus der LTI-Tranche für die Performanceperiode 2021 bis 2023 keine Zuteilungen erhalten haben.

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 2023 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 2023 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 2023 für die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder:

Grad der Erfüllung der Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung

Name	Anzahl der zum 31. Dezember 2023 gehaltenen Aktien	Anzahl der unter die Haltever- pflichtung fallen- den Aktien zum 31. Dezem- ber 2023	Ziel-Anzahl gem. Vorstands- dienstvertrag	Zu erfüllen bis	Erfüllung der Aktienhalte- vorschrift zum 31. Dezember 2023
Dr. Richard Robin- son Smith	50.000	12.723	12.723	Dezember 2025	100,00 %
Hasan Dandashly	11.300	11.236	11.236	Dezember 2024	100,00 %
Valeria Jimena Gargiulo	17.765	17.765	18.320	April 2027	96,97 %
Christian Harm	42.875	23.055	23.055	Juli 2027	100,00 %
Andreas Krinninger	13.690	10.885	10.885	Dezember 2024	100,00 %
Dr. Henry Puhl	7.600	7.520	7.520	Juni 2025	100,00 %
Ching Pong Quek	49.500	11.813	11.813	Oktober 2020	100,00 %
Gesamt	192.730	94.997	95.552		

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.

Zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütungen bei ihren früheren Dienstgebern hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 gemäß den jeweiligen dienstvertraglichen Vereinbarungen Dr. Richard Robinson Smith einen Betrag in Höhe von brutto 666,7 Tsd. € und Valeria Jimena Gargiulo einen Betrag in Höhe von brutto 448,6 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 nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 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-Save-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.

1. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 betrug die Maximalvergütung nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 für Dr. Richard Robinson Smith brutto 8.243 Tsd. €, für Markus Wassenberg (Vorstandsmitglied bis 6. Juli 2023) und Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023) brutto 4.882 Tsd. €, für Dr. Henry Puhl (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) brutto 4.343 Tsd. €, für Andreas Krinninger brutto 4.852 Tsd. €, für Hasan Dandashly (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) brutto 5.387 Tsd. € und für Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) brutto 5.300 Tsd. €. Für Ching Pong Quek, dessen im Geschäftsjahr 2023 anwendbarer Vorstandsdienstvertrag abweichend zum Vergütungssystem 2021 eine andere Berechnung der Maximalvergütung vorsah (Maximalvergütung ohne Nebenleistungen und Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung) betrug die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 brutto 2.988 Tsd. €.

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 im Geschäftsjahr 2023 werden das Festgehalt 2023, die im Jahr 2023 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2023 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2023 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2023 bis 2025 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung gelangt. Daher kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst abschließend im Geschäftsjahr 2026 beurteilt werden. Nach derzeitiger Einschätzung ist die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 jedoch bereits jetzt gewährleistet. Selbst bei Auszahlung der LTI-Tranche 2023 bis 2025 in maximal möglicher Höhe von 200 Prozent des Zuteilungswerts wird aller Voraussicht nach die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 bei keinem der genannten Vorstandsmitglieder überschritten.

Über die abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird im Vergütungsbericht 2025 berichtet.

2. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 werden für alle im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder das Festgehalt 2021, die im Jahr 2021 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende Versorgungsaufwand, der STI 2021 und die Sondervergütung 2021 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2021 bis 2023 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gelangt.

Unter Berücksichtigung der in diesem Vergütungsbericht 2023 dargestellten Auszahlungsbeträge für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 wurde für das Geschäftsjahr 2021 keinem Vorstandsmitglied eine höhere als die im Vergütungssystem 2021 vorgesehene bzw. vertraglich vereinbarte Maximalvergütung gewährt. Diskrepanzen bei der Berechnung der Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem 2021 bzw. vertraglicher Vereinbarung mit einzelnen Vorstandsmitgliedern wirken sich nicht auf das Ergebnis der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung aus.

Maximalvergütung 2021

	Maximal- vergütung	Vergütung 2021 ¹
Gordon Riske ^{2,3}	6.200 Tsd. €	3.303 Tsd. €
Dr. Eike Böhm ^{2,4}	3.600 Tsd. €	1.648 Tsd. €
Hasan Dandashly ⁵	5.387 Tsd. €	2.284 Tsd. €
Anke Groth ^{2,6}	4.050 Tsd. €	2.232 Tsd. €
Andreas Krinninger ⁵	4.852 Tsd. €	1.625 Tsd. €
Dr. Henry Puhl ^{5,7}	4.343 Tsd. €	716 Tsd. €
Ching Pong Quek ²	2.988 Tsd. €	2.536 Tsd. €
Summe	31.420 Tsd. €	14.344 Tsd. €

1 Vergütung 2021 nach Berechnungslogik Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem 2021. Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 im Rahmen eines Hypotax-Agreements mit in den Wert eingeflossen

2 Maximalvergütung gemäß vertraglicher Vereinbarung

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

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

5 Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem 2021

6 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

7 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

Tabellarische Übersicht über die den Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

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 2023

in Tsd. €		Dr. Richard Robinson Smith				Gordon Riske ¹			
		CEO KION GROUP AG Seit 1. Januar 2022				CEO KION GROUP AG Bis 31. Dezember 2021			
		2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	1.200	39,3	1.200	52,2		0,0	700	76,6
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	689	22,6	689	30,0		0,0	9	1,0
	Summe	1.889	61,9	1.889	82,2		0,0	709	77,6
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	1.164	38,1	410	17,8		0,0	205	22,4
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung								
	Einjährige variable Vergütung (STI 2022) ³		0,0	410	17,8		0,0	205	22,4
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	1.164	38,1		0,0		0,0		0,0
	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0	0	0,0	56	100,0	0	0,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
	Performance-Share-Plan (01.01.2020–31.12.2022) ³		0,0		0,0		0,0		0,0
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ³		0,0		0,0	56	100,0		0,0
	Gesamtvergütung	3.053	100,0	2.299	100,0	56	100,0	914	100,0

1 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022. Die hier für die Jahre 2022 und 2023 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 Dr. Richard Robinson Smith ist hier ebenfalls in den Jahren 2022 und 2023 ein Betrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei seinem früheren Dienstgeber enthalten

3 Für Gordon Riske gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Dr. Eike Böhm ¹				Hasan Dandashly ²				
		CTO KION GROUP AG Bis 30. Juni 2021				President KION Supply Chain Solutions KION GROUP AG Bis 31. Dezember 2023				
		2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %	
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung		0,0	379	38,0	884	45,8	919	61,2	
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³		0,0	8	0,8	306	15,8	313	20,9	
	Summe		0,0	387	38,8	1.190	61,6	1.232	82,1	
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung		0,0	233	23,3	665	34,4	269	17,9	
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung	Einjährige variable Vergütung (STI 2022) ⁴		0,0	233	23,3	0,0	269	17,9	
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023) ⁵		0,0		0,0	665	34,4		0,0	
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert	Mehrjährige variable Vergütung	251	100,0	378	37,9	77	4,0	0	0,0
	Performance-Share-Plan (01.01.2020–31.12.2022) ⁶			0,0	378	37,9		0,0		0,0
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ^{5,6}		251	100,0		0,0	77	4,0		0,0
Gesamtvergütung		251	100,0	998	100,0	1.932	100,0	1.501	100,0	

1 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Juli 2022. Die hier für das Jahr 2022 und 2023 angegebenen Werte enthalten die Werte gemäß Beendigungsvereinbarung

2 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023. Bei Hasan Dandashly sind in den Werten Wechselkursdifferenzen enthalten, da er in USD ausbezahlt wird

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

4 Für Dr. Eike Böhm gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Für das Jahr 2022 wurde hier für Dr. Eike Böhm ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Hasan Dandashly wurde aufgrund des im Monat der Auszahlung gültigen Wechselkurses entsprechend angepasst

5 Bei Hasan Dandashly kann es bei der Auszahlung noch zu Wechselkursdifferenzen kommen, da er in USD ausbezahlt wird

6 Für Dr. Eike 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 2023 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Valeria Jimena Gargiulo ¹				Anke Groth ²			
		CPSO KION GROUP AG Seit 1. Mai 2023				CFO KION GROUP AG Bis 31. März 2022			
		2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	433	32,3				200	6,8	
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³	521	38,8			400	2.687	91,1	
	Summe	954	71,1			400	2.887	97,8	
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	388	28,9			0,0	64	2,2	
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung						64	2,2	
	Einjährige variable Vergütung (STI 2022) ⁴		0,0			0,0			
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	388	28,9			0,0		0,0	
	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0			29	0	0,0	
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
	Performance-Share-Plan (01.01.2020–31.12.2022) ⁴		0,0			0,0		0,0	
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ⁴		0,0			29		0,0	
	Gesamtvergütung	1.342	100,0			429	2.951	100,0	

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

2 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Valeria Jimena Gargiulo ist hier ebenfalls in dem Jahr 2023 ein Betrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei ihrem früheren Dienstgeber enthalten. Bei Anke Groth sind hier für das Jahr 2022 auch Zahlungen im Zuge ihres Ausscheidens mit abgebildet. Für das Jahr 2023 handelt es sich bei dem Wert für Anke Groth um Zahlungen im Zuge ihres Ausscheidens

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Christian Harm ¹				Andreas Krinninger			
		CFO KION GROUP AG Seit 6. Juli 2023				President KION ITS EMEA KION GROUP AG			
		2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	400	52,0			775	47,8	775	76,1
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	5	0,7			13	0,8	13	1,3
	Summe	405	52,7			788	48,6	788	77,3
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	364	47,3			762	47,0	231	22,7
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung							231	22,7
	Einjährige variable Vergütung (STI 2022)		0,0				0,0		
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	364	47,3			762	47,0		0,0
	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0			70	4,3	0	0,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
	Performance-Share-Plan (01.01.2020–31.12.2022)		0,0			0,0			0,0
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023)		0,0			70	4,3		0,0
	Gesamtvergütung	769	100,0			1.620	100,0	1.019	100,0

1 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Dr. Henry Puhl ¹				Ching Pong Quek			
		CTO KION GROUP AG Bis 31. Dezember 2023				President KION ITS Asia Pacific & Americas KION GROUP AG			
		2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung ²	650	50,7	650	76,1	654	43,5	794	63,2
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³	19	1,5	19	2,2	135	9,0	202	16,1
	Summe	669	52,2	669	78,3	789	52,5	996	79,3
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	554	43,2	185	21,7	639	42,5	260	20,7
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung								
	Einjährige variable Vergütung (STI 2022) ⁴		0,0	185	21,7		0,0	260	20,7
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023) ⁵	554	43,2		0,0	639	42,5		0,0
	Mehrjährige variable Vergütung	58	4,5	0	0,0	76	5,1	0	0,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
	Performance-Share-Plan (01.01.2020–31.12.2022)		0,0		0,0		0,0		0,0
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ⁶	58	4,5		0,0	76	5,1		0,0
	Gesamtvergütung	1.281	100,0	854	100,0	1.504	100,0	1.256	100,0

1 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023

2 Bei Ching Pong Quek sind für das Jahr 2023 rund 140 Tsd.€ weniger Steuern angefallen als im Jahr 2022

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Ching Pong Quek ist hier ebenfalls in dem Jahr 2022 die in China zu zahlende Steuer für die Zuführung zur Altersversorgung enthalten

4 Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Ching Pong Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2022 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

5 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2023 ein pauschaler Zuschlag von rund 16 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

6 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2023 ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)

		Marcus Wassenberg¹								
		CFO KION GROUP AG								
		Vom 1. Januar 2023								
		bis 6. Juli 2023								
in Tsd. €		2023	in %	2022	in %					
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	400	44,9							
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	491	55,1							
	Summe	891	100,0							
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung		0,0							
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung	Einjährige variable Vergütung (STI 2022)		0,0						
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023) ³		0,0							
	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0							
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert	Performance-Share-Plan (01.01.2020–31.12.2022)		0,0						
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023)		0,0							
	Gesamtvergütung	891	100,0							

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages am 6. Juli 2023

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Marcus Wassenberg sind hier auch Zahlungen im Zuge seines Ausscheidens mit abgebildet

3 Für Marcus Wassenberg gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde festgelegt, dass kein Anspruch auf einen STI 2023 besteht

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. ehemalige Geschäftsführer im Geschäftsjahr 2023 gewährte Pensionszahlungen sind vorstehend unter „2. Altersversorgung“ dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2023 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 Marcus Wassenberg getroffen, der am 6. Juli 2023 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausschied, sowie mit Dr. Henry Puhl und Hasan Dandashly, die jeweils zum Ende des Berichtszeitraums aus dem Vorstand ausschieden (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 wird jährlich ein fester Beitrag in Höhe von 350 Tsd. € für Dr. Richard Robinson Smith, 250 Tsd. € für Christian Harm, 150 Tsd. € für Valeria Jimena Gargiulo, 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 2023 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 und für Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) und Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023) jeweils zeitanteilig ab ihrem Dienstantritt. 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.

Für Marcus Wassenberg (Vorstandsmitglied bis 6. Juli 2023) wurde gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung im Geschäftsjahr 2023 ein Betrag in Höhe von 126,7 Tsd. € dem Versorgungskonto gutgeschrieben.

Gemäß der Beendigungsvereinbarung mit Dr. Henry Puhl stehen diesem Altersvorsorgebeiträge bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2024 vertragsgemäß zu. In

Summe handelt es sich um einen Betrag in Höhe von 75 Tsd. €, der im Dezember 2023 dem Versorgungskonto von Dr. Henry Puhl gutgeschrieben wurde.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar (nach International Financial Reporting Standards [IFRS] und Handelsgesetzbuch [HGB]):

Pensionszusagen nach IFRS

in Tsd. €	Dienstzeitaufwand 2023	Dienstzeitaufwand 2022	Barwert (DBO) 31.12.2023	Barwert (DBO) 31.12.2022
Dr. Richard Robinson Smith ¹	283		1.028	350
Valeria Jimena Gargiulo ²	64		150	
Christian Harm ³	540		1.280	
Andreas Krinninger	232	253	1.214	942
Dr. Henry Puhl	135	142	749	586
Ching Pong Quek	96	126	1.451	1.298
Marcus Wassenberg ⁴	119		125	
Summe	1.469	521	5.997	3.176

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

3 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

4 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages am 6. Juli 2023

Pensionszusagen nach HGB

in Tsd. €	Dienstzeitaufwand 2023	Dienstzeitaufwand 2022	Barwert (DBO) 31.12.2023	Barwert (DBO) 31.12.2022
Dr. Richard Robinson Smith ¹	317		1.099	350
Valeria Jimena Gargiulo ²	83		150	
Christian Harm ³	109		1.280	
Andreas Krinninger	276	255	1.291	942
Dr. Henry Puhl	169	153	776	586
Ching Pong Quek	113	127	1.451	1.298
Marcus Wassenberg ⁴	122		125	
Summe	1.189	535	6.172	3.176

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

3 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

4 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages am 6. Juli 2023

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

Im Laufe des Geschäftsjahres 2023 hat **Marcus Wassenberg** seine Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG am 6. Juli 2023 beendet. Mit Marcus Wassenberg wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Dienstvertrag von Marcus Wassenberg endete zeitgleich mit der Beendigung seines Vorstandsamts vorzeitig am 6. Juli 2023.
- Marcus Wassenberg hat keine Zahlungsansprüche aus dem STI oder LTI, weder für den Zeitraum seiner aktiven Vorstandsmitgliedschaft noch für nachfolgende Zeiträume.
- Zum Ausgleich für die vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrages erhielt Marcus Wassenberg eine Abfindung in Höhe von brutto 466,7 Tsd. €, die im Juli 2023 ausgezahlt wurde.
- Altersvorsorgebeiträge standen Marcus Wassenberg bis zum Ende seines Dienstvertrags vertragsgemäß, d.h. in Höhe von 126,7 Tsd. €, zu. Dieser Betrag wurde im Juli 2023 dem Versorgungskonto von Marcus Wassenberg gutgeschrieben.
- Marcus Wassenberg unterliegt keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Für die vorgenannten Zusagen an Marcus Wassenberg hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 einen Gesamtbetrag von 593,4 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 hat **Dr. Henry Puhl** seine Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG beendet. Mit Dr. Henry Puhl wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Dienstvertrag von Dr. Henry Puhl endete zeitgleich mit der Beendigung seines Vorstandsamts vorzeitig am 31. Dezember 2023.
- Sämtliche Leistungen, einschließlich Nebenleistungen, STI und LTI gemäß Dienstvertrag, wurden bzw. werden bis zum 31. Dezember 2023 sowie im Falle des LTI darüber hinaus letztmals für die Performanceperiode 2023 bis 2025 vertragsgemäß bei Fälligkeit pro rata temporis gewährt.
- Zur Abgeltung sämtlicher durch die vorzeitige Vertragsbeendigung entgangenen Vergütungsansprüche für die feste Vergütung und Nebenleistungen sowie für die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags von Dr. Henry Puhl am 30. Juni 2024 erhält dieser eine Einmalzahlung in Höhe von brutto 701 Tsd. €, zahlbar im Januar 2024.
- Altersvorsorgebeiträge stehen Dr. Henry Puhl bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2024 vertragsgemäß zu. In Summe handelt es sich um einen Betrag in Höhe von 75 Tsd. €, der im Dezember 2023 dem Versorgungskonto von Dr. Henry Puhl gutgeschrieben wurde.
- Dr. Henry Puhl unterliegt keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Für die vorgenannten Zusagen an Dr. Henry Puhl hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 einen Gesamtbetrag von 1.009,6 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 hat Hasan Dandashly seine Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG beendet. Mit Hasan Dandashly wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen, um im Interesse des Unternehmens eine Einigung zu erzielen:

- Der Dienstvertrag von Hasan Dandashly endete zeitgleich mit der Beendigung seines Vorstandsamts vorzeitig am 31. Dezember 2023.
- Sämtliche Leistungen, einschließlich Nebenleistungen, STI und LTI gemäß Dienstvertrag, wurden bzw. werden bis zum 31. Dezember 2023 sowie im Falle des LTI darüber hinaus letztmals für die Performanceperiode 2023 bis 2025 vertragsgemäß bei Fälligkeit pro rata temporis gewährt.
- Zur Abgeltung sämtlicher durch die vorzeitige Vertragsbeendigung entgangenen Vergütungsansprüche für die feste Vergütung, Nebenleistungen, Altersvorsorge sowie für die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags von Hasan Dandashly am 31. Dezember 2024 erhält dieser eine Einmalzahlung in Höhe von brutto 2.768 Tsd. €, zahlbar im Januar 2024.
- Hasan Dandashly unterliegt bis zum 31. Dezember 2025 einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 ist die Kompensation dafür mit der Einmalzahlung abgegolten. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 erhält Hasan Dandashly eine Kompensation von brutto 800 Tsd. €, die im Januar 2025 zahlbar ist. Während des Zeitraums des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nimmt Hasan Dandashly zudem weiterhin an dem Krankenversicherungsprogramm der Dematic Corp. teil.
- Als Wechselkurs für sämtliche Zahlungen wurde 1,20 USD pro 1 € festgelegt.

Für die vorgenannten Zusagen an Hasan Dandashly hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 einen Gesamtbetrag von 3.568 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

Vergütung des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird zunächst das Vergütungssystem des Aufsichtsrats dargelegt und anschließend die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 individualisiert offengelegt.

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. Das bestehende Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Zustimmungquote von 99,60 Prozent der abgegebenen Stimmen bestätigt.

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 Geschäftsjahres 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 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß § 18 der Satzung der KION GROUP AG wurde im Geschäftsjahr 2023 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 2023 individualisiert und unter Angabe des jeweiligen relativen Anteils ausgewiesen. Diesen Begriffen liegt grundsätzlich das unter „[gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023](#)“ für die Vergütung des Vorstands dargelegte Verständnis zugrunde. Die folgende Tabelle weist daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 bzw. mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Festvergütung,
- für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Ausschussvergütung sowie
- für das Geschäftsjahr 2023 gezahlte Sitzungsgelder.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2023 KION GROUP AG (netto)

in €	Feste Vergütung	in % ¹	Ausschussvergütung (fix)	in % ²	Sitzungsgeld	in % ³	Gesamt
Hans Peter Ring ⁴	119.167	64,5 %	40.167	21,7 %	25.500	13,8 %	184.833
Dr. Michael Macht ⁵	68.750	74,6 %	12.917	14,0 %	10.500	11,4 %	92.167
Özcan Pancarci	110.000	79,1 %	8.000	5,8 %	21.000	15,1 %	139.000
Birgit Behrendt	55.000	80,3 %		0,0 %	13.500	19,7 %	68.500
Jan Bergemann	55.000	82,1 %		0,0 %	12.000	17,9 %	67.000
Dr. Alexander Dibelius	55.000	67,9 %	8.000	9,9 %	18.000	22,2 %	81.000
Martin Fahrendorf	55.000	82,1 %		0,0 %	12.000	17,9 %	67.000
Kui Jiang*	55.000	65,5 %	8.000	9,5 %	21.000	25,0 %	84.000
Dominique Lembke	55.000	82,1 %		0,0 %	12.000	17,9 %	67.000
Thomas Mainka	55.000	82,1 %		0,0 %	12.000	17,9 %	67.000
Jörg Milla	55.000	54,7 %	23.000	22,9 %	22.500	22,4 %	100.500
Dr. Nicolas Peter ⁶	36.667	40,7 %	35.333	39,3 %	18.000	20,0 %	90.000
Dr. Christina Reuter	55.000	82,1 %		0,0 %	12.000	17,9 %	67.000
Alexandra Schädler	55.000	47,6 %	38.000	32,9 %	22.500	19,5 %	115.500
Xuguang Tan*	55.000	100,0 %		0,0 %		–	55.000
Claudia Wenzel	55.000	67,9 %	8.000	9,9 %	18.000	22,2 %	81.000
Ping Xu*	55.000	84,0 %		0,0 %	10.500	16,0 %	65.500
Gesamt	1.049.583	70,3 %	181.417	12,2 %	261.000	17,5 %	1.492.000
* Es wurde zusätzlich Abzugsteuer (gemäß § 50 a EStG) inkl. Solidaritätszuschlag in folgender Höhe abgeführt:							96.085

1 Relativer Anteil der festen Vergütung zur Gesamtvergütung

2 Relativer Anteil der Ausschussvergütung (fix) zur Gesamtvergütung

3 Relativer Anteil des Sitzungsentgelts zur Gesamtvergütung

4 Aufsichtsratsvorsitzender seit Mai 2023, ganzjährig Mitglied des Prüfungsausschusses, Prüfungsausschussvorsitzender bis Mai 2023

5 Aufsichtsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bis Mai 2023

6 Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses als Vorsitzender seit Mai 2023

Die Auszahlungsbeträge aus der Festvergütung sowie der Ausschussvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurden im Januar 2024 ausgezahlt. Da der für diese Vergütungsbestandteile maßgebliche Zeitraum vollständig im Geschäftsjahr 2023 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 2023 als im Geschäftsjahr 2023 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 2023 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, der Veränderung der Ertragslage der KION GROUP AG und der KION Group in den letzten fünf Geschäftsjahren und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) in den Geschäftsjahren 2020 bis 2023.

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 2023 der KION GROUP AG.

Um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurden sowohl Vergütungen für aktive Vorstandsdienstzeiten 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 (Voll- und Teilzeitkräfte sowie Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten, soweit als Arbeitnehmer zu qualifizieren), 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 2023 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

	2019 gegenüber 2018	2020 gegenüber 2019	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022
Ehemalige und gegenwärtige Aufsichtsräte					
Dr. Michael Macht ¹	1.005,5 %	29,6 %	0,2 %	0,5 %	-41,9 %
Hans Peter Ring ²	0,0 %	2,4 %	0,4 %	-0,4 %	41,6 %
Özcan Pancarci	0,0 %	0,0 %	-0,7 %	0,7 %	2,2 %
Birgit Behrendt	-2,3 %	2,4 %	3,1 %	-3,0 %	7,0 %
Jan Bergemann ³	-	-	-	-	57,0 %
Stefan Casper ⁴	2,3 %	0,0 %	-4,5 %	-57,2 %	-
Dr. Alexander Dibelius	0,0 %	2,0 %	2,6 %	-4,4 %	5,9 %
Martin Fahrendorf	46,7 %	0,0 %	-4,5 %	0,0 %	4,6 %
Kui Jiang	0,0 %	2,0 %	2,6 %	-0,6 %	5,6 %
Olaf Kunz ⁴	0,0 %	1,9 %	-3,7 %	-58,7 %	-
Dominique Lembke ³	-	-	-	-	57,0 %
Thomas Manka ³	-	-	-	-	57,0 %
Jörg Milla	4,3 %	1,5 %	-4,3 %	-1,5 %	3,1 %
Nicolas Peter ⁵	-	-	-	-	-
Dr. Christina Reuter	0,0 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	4,6 %
Alexandra Schädler ⁶	0,0 %	0,0 %	-2,4 %	9,2 %	3,7 %
Dr. Frank Schepp ⁴	0,0 %	0,0 %	-4,5 %	-57,2 %	-
Xuguang Tan ⁷	-19,2 %	48,0 %	2,7 %	-5,2 %	0,0 %
Claudia Wenzel	0,0 %	0,0 %	-3,7 %	0,0 %	3,8 %
Ping Xu	0,0 %	2,4 %	-1,6 %	-0,8 %	4,8 %

1 Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzender bis 17. Mai 2023

2 Aufsichtsratsvorsitzender seit 17. Mai 2023

3 Aufsichtsratsmitglied seit 11. Mai 2022

4 Aufsichtsratsmitglied bis 11. Mai 2022

5 Aufsichtsratsmitglied, Prüfungsausschussvorsitzender und Mitglied mehrerer Ausschüsse seit 17. Mai 2023

6 Aufnahme weiterer Ausschusstätigkeit seit 11. Mai 2022

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

Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

	2019 gegenüber 2018	2020 gegenüber 2019	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022
Gegenwärtige Vorstände					
Dr. Richard Robinson Smith ¹	–	–	–	–	32,8 %
Hasan Dandashly ²	–	–	–	–32,0 %	28,6 %
Valeria Jimena Gargiulo ³	–	–	–	–	–
Christian Harm ⁴	–	–	–	–	–
Andreas Krinninger ⁵	–	–	–	–34,5 %	59,0 %
Dr. Henry Puhl ⁶	–	–	–	29,9 %	50,1 %
Ching Pong Quek ⁷	21,9 %	–59,4 %	406,5 %	–72,7 %	19,8 %
Ehemalige Vorstände					
Gordon Riske ⁸	19,1 %	–61,1 %	349,1 %	–85,8 %	–93,9 %
Dr. Eike Böhm ⁹	18,8 %	–62,9 %	384,8 %	–69,2 %	–74,9 %
Anke Groth ¹⁰	51,0 %	–47,6 %	384,2 %	–25,1 %	–85,5 %
Susanna Schneeberger ¹¹	127,7 %	253,2 %	–82,0 %	–	–
Marcus Wassenberg ¹²					–
Pensionszahlungen an ehemalige Vorstände und Geschäftsführer					
Gordon Riske ¹³	–	–	–	–	100,0 %
Bert-Jan Knoef ¹⁴	–	–	–	–	–
Sonstige ehemalige Geschäftsführer ¹⁵	1,7 %	1,5 %	0,0 %	5,6 %	8,5 %

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021. Bei Hasan Dandashly sind in den Werten Wechselkursdifferenzen enthalten, da er in USD ausgezahlt wird

3 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

4 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

5 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021

6 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

7 Der Wert 2022 gegenüber 2021 für Ching Pong Quek ist der tatsächliche Wert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2022 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweicht

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

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

10 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juni 2018; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

11 Bestellung zum Vorstand zum 1. Oktober 2018; Amtsniederlegung am 12. Januar 2020; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2020

12 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages am 6. Juli 2023

13 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

14 Versorgungsanspruch wurde in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung bei Renteneintritt (Wahlrechtsausübung) gewährt

15 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2014 ausgeschieden sind. In der Berechnung wurde der Abzug von Fremdrente berücksichtigt

Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

	2019 gegenüber 2018	2020 gegenüber 2019	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis KION GROUP AG ¹	-33,6 %	-104,1 %	> 100 %	5,0 %	69,1 %
EBIT bereinigt ²	7,7 %	-35,7 %	53,9 %	-65,3 %	170,4 %
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE)					
Mitarbeiter der KION Group in Deutschland ³			6,5 %	0,1 %	12,0 %

1 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

2 Die verwendete Finanzkennzahl bezieht sich auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG

3 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 28. Februar 2024

Für den Vorstand

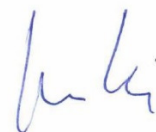


Dr. Richard Robinson Smith
Vorsitzender des Vorstands/CEO
der KION GROUP AG

Für den Aufsichtsrat



Christian Harm
Finanzvorstand/CFO
der KION GROUP AG



Hans Peter Ring
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der KION GROUP AG

Hinweise

Dieser Vergütungsbericht steht in deutscher und englischer Sprache auf 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 2023 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der KION Group sind die im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG dargestellten Finanzkennzahlen maßgeblich; die in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen sollten insoweit nicht isoliert betrachtet werden.

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

www.kiongroup.com

Anlage 2

Allgemeine Auftrags- bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.